

Situación da negociación colectiva en Galicia. 2015



SITUACIÓN DA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN GALICIA. 2015

Edita:
Consello Galego de Relacións Laborais
Algalia de Abaixo, 24
Tel.: 981 541 601
Fax: 981 541 610
E-mail: info.cgri@xunta.es
Santiago de Compostela

Realiza:
Gráficas Lasa, SL

ISSN: 2386-5407 (edición internet)

ISSN: 1697-8463 (edición impresa)

1. INTRODUCCIÓN E METODOLOXÍA	5
2. ESTRUCTURA DA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN GALICIA	7
3. CONVENIOS COLECTIVOS ASINADOS E REVISADOS EN GALICIA EN 2015.	9
4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN: FUNCIONAL, TERRITORIAL, TEMPORAL E PERSOAL.	17
5. DESENVOLVEMENTO DA NEGOCIACIÓN	27
▶ Composición das mesas negociadoras	27
▶ Duración das negociacións	30
6. INCREMENTO SALARIAL PACTADO.....	31
A. INCREMENTO SALARIAL PACTADO.	31
B. CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL PACTADAS NOS CONVENIOS COLECTIVOS ASINADOS E REVISADOS EN 2015.	39
C. CLÁUSULAS DE INAPLICACIÓN	44
D. ABOAMENTO DE ATRASOS E ANTICIPOS	47
E. ESTRUCTURA SALARIAL	50
E.1. SALARIO BASE.-	50
E.2. COMPLEMENTOS.-	50
▪ Complemento de antigüidade.....	51
▪ Complemento de idiomas, título ou coñecementos especiais	55
▪ Complementos de toxicidade, penosidade, perigosidade ou semellantes	55
▪ Complemento de nocturnidade	58
▪ Complemento por traballo a quendas	61
▪ Complementos de posto e responsabilidade	63
▪ Complemento por dispoñibilidade horaria ou prolongación da xornada.	65
▪ Primas e incentivos. Complemento de produtividade.	67
▪ Complemento de asistencia e/ou puntualidade.	69
▪ Outros complementos.....	72
E.3. GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS.-	74
E.4. RETRIBUCIÓNS EXTRASALARIAIS.-	76
▪ Axudas de custo e gastos de locomoción.	76
▪ Complemento de transporte e distancia	78
▪ Outros complementos.....	79
7. TEMPO DE TRABALLO	80

A. XORNADA PACTADA	80
B. REGULACIÓN DA XORNADA.....	86
C. VACACIÓNS	95
D. CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR.	101
➤ Permisos.....	101
➤ Redución de xornada por garda legal ou coidado de familiares.....	108
➤ Cláusulas sobre o 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.	109
➤ Garderías.....	110
➤ Excedencias.....	110
➤ Outras cláusulas.....	111
E. ABSENTISMO	113
F. HORAS EXTRAORDINARIAS.....	115
8. CONTRATACIÓN E EMPREGO	119
A. INGRESO NO TRABALLO. PERÍODO DE PROBA	119
➤ Período de proba	122
B. CONTRATACIÓN. MODALIDADES DE CONTRATOS.....	125
➤ Modalidades de contratación	128
C. CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE ETT	141
D. SUBCONTRATACIÓN.	143
E. CLÁUSULAS SOBRE XUBILACIÓN	144
F. FOMENTO DA CONTRATACIÓN INDEFINIDA	147
G. OUTRAS CLÁUSULAS SOBRE GARANTÍAS DE EMPREGO.....	151
H. OUTRAS CLÁUSULAS DE FOMENTO DO EMPREGO	156
9. ORGANIZACIÓN DO TRABALLO.	158
10. MOBILIDADE E CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	162
A. MOBILIDADE FUNCIONAL	162
B. MOBILIDADE XEOGRÁFICA	166
C. PROMOCIÓN E ASCENSOS	168
D. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	171
11. SAÚDE LABORAL	175
12. FORMACIÓN PROFESIONAL.....	185
13. MELLORAS SOCIAIS.....	190

14. DEREITOS E GARANTÍAS DA REPRESENTACIÓN DOS TRABALLADORES/AS. CRÉDITO DE HORAS SINDICAIS E DESCONTO DA COTA SINDICAL.....	195
15. RÉXIME DISCIPLINARIO – CÓDIGO DE CONDUTA LABORAL	198
16. DISCRIMINACIÓN E ACOSO.....	200
▶ Plan de igualdade.....	204
▶ Medidas de acción positiva.....	204
▶ A protección fronte o acoso.	205
▶ Creación de Comisións específicas para temas de igualdade	208
▶ Cláusulas sobre violencia de xénero	208
17. IDIOMA.....	210
18. ACORDO INTERPROFESIONAL GALEGO SOBRE PROCEDEMENTOS EXTRAXUDICIAIS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABALLO (AGA)	212
19. OUTRAS CLÁUSULAS	214
PARTE II. CONVENIOS COLECTIVOS ESTATAIS CON APLICACIÓN EN GALICIA. ANO 2015	215
ANO 2015. Convenios colectivos estatais con aplicación en Galicia.....	218
ANEXO I. ANÁLISE DAS INAPLICACIÓNS REXISTRADAS. ANO 2015.....	223
ANO 2015. INAPLICACIÓNS DE CONVENIOS REXISTRADAS EN GALICIA.....	225
ANEXO II. Estado da ultraactividade da negociación sectorial en galicia.....	235
ANEXO III. DATOS BÁSICOS DOS CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS. GALICIA. ANO 2015	249
ANEXO IV. DATOS BÁSICOS DOS CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS DE ÁMBITO ESTATAL CON APLICACIÓN EN GALICIA. ANO 2015.....	309

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 recóllense nos anexos igual que no informe anterior as cláusulas que sobre vixencia, denuncia e ultraactividade se pactan nos convenios asinados e revisados neste ano.

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

Recóllense neste informe os datos por sexo, información dispoñible desde o ano 2013.

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 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 extraíense directamente do programa Regcon.

2. ESTRUCTURA DA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN GALICIA

Seguindo coa tendencia de anos anteriores, continuou incrementándose en 2015 o número de convenios colectivos existentes en Galicia, xa sexan vixentes ou prorrogados tacitamente.

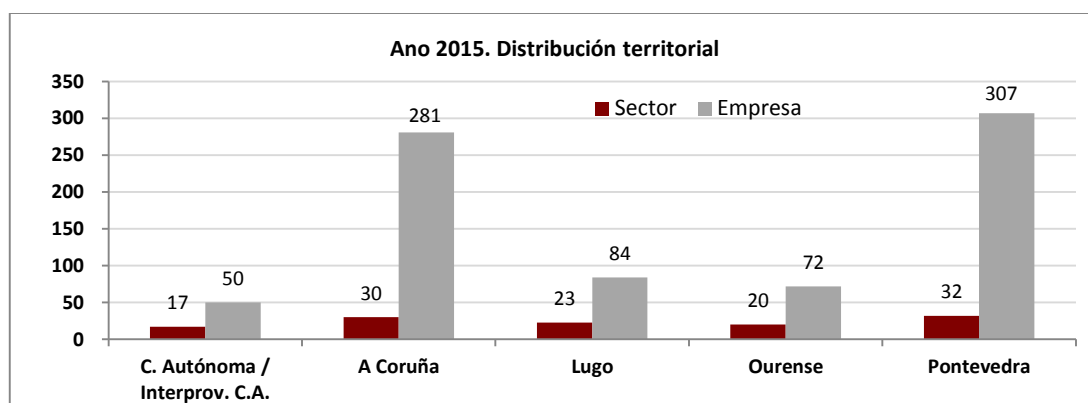
Refírense estes datos a convenios de empresa e de sector negociados en Galicia e, segundo se pode apreciar no cadro que segue a continuación, o número de convenios colectivos que existen en Galicia a 31 de decembro de 2015 é de 916, xa sexan vixentes ou prorrogados tacitamente, e afectan a 412.603 persoas traballadoras.

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

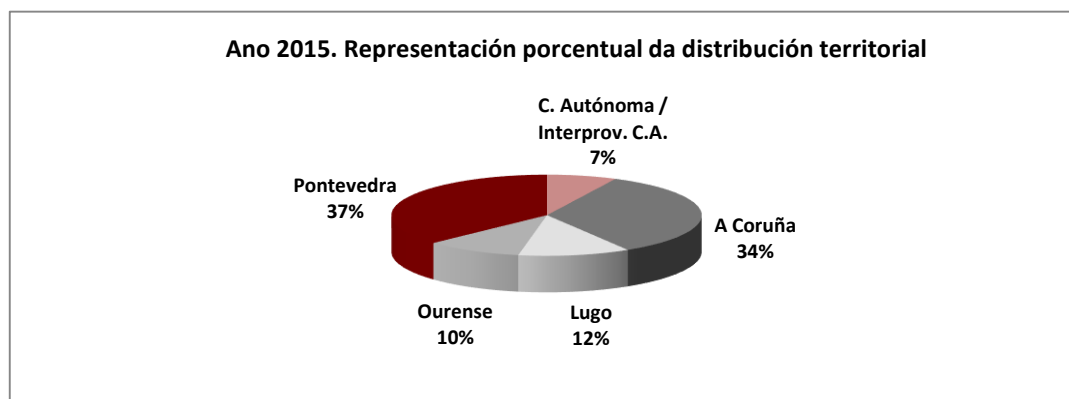
Estructura global da negociación colectiva en Galicia con especificación do seu ámbito territorial. Ano 2015												
Estructura global	C.AUTÓNOMA / INTERPROV. C.A.		A CORUÑA		LUGO		OURENSE		PONTEVEDRA		TOTAL GALICIA	
	Nº	TRABALLAD.	Nº	TRABALLAD.	Nº	TRABALLAD.	Nº	TRABALLAD.	Nº	TRABALLAD.	Nº	TRABALLAD.
Empresa	50	23.137	281	17.295	84	5.674	72	4.890	307	31.402	794	82.398
Sector	17	27.204	30	132.043	23	23.724	20	28.185	32	119.049	122	330.205
Total	67	50.341	311	149.338	107	29.398	92	33.075	339	150.451	916	412.603

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia. Datos a 31.12.2015

Os gráficos seguintes indican a distribución territorial destes convenios



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O cadro seguinte reflicte a evolución na estrutura global no período 2010-2015

Nel pódese apreciar que este incremento no número de convenios é debido ao aumento no número de convenios de empresa, xa que os de sector son os mesmos nos tres últimos anos.

**Evolución da estrutura global da negociación colectiva. Por provincias.
Galicia. 2010 - 2015**

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
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
Sector	17	30	23	20	32	122
Empresa	50	281	84	72	307	794
Total 2015	67	311	107	92	339	916

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

O cadro que segue recolle os 794 convenios de empresa existentes en Galicia en decembro de 2015 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. 2015.**

	C. AUTÓNOMA / INTERPROV. C.A.		A CORUÑA		LUGO		OURENSE		PONTEVEDRA		GALICIA	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0-5 trab.		0,00%	3	1,07%	2	2,38%	6	8,33%	8	2,61%	19	2,39%
6-30 trab.	11	22,00%	139	49,47%	38	45,24%	33	45,83%	111	36,16%	332	41,81%
31-49 trab.	5	10,00%	31	11,03%	11	13,10%	12	16,67%	54	17,59%	113	14,23%
50-100 trab.	13	26,00%	58	20,64%	18	21,43%	10	13,89%	71	23,13%	170	21,41%
101-250 trab.	8	16,00%	39	13,88%	13	15,48%	6	8,33%	40	13,03%	106	13,35%
251-500 trab.	7	14,00%	10	3,56%		0,00%	4	5,56%	17	5,54%	38	4,79%
501-750 trab.	1	2,00%	1	0,36%	1	1,19%		0,00%	2	0,65%	5	0,63%
751-1000 trab.	1	2,00%		0,00%	1	1,19%	1	1,39%	1	0,33%	4	0,50%
1001-2000 trab.	2	4,00%		0,00%		0,00%		0,00%	2	0,65%	4	0,50%
2001-3000 trab.	1	2,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1	0,13%
+ 3000 trab.	1	2,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1	0,33%	2	0,25%
Total convenios	50	100%	281	100%	84	100%	72	100%	307	100%	794	100%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

3. CONVENIOS COLECTIVOS ASINADOS E REVISADOS EN GALICIA EN 2015.

Durante o ano 2015 foron asinados e/ou revisados 117 convenios (97 convenios asinados e 20 revisados), dos que 19 son de sector (10 asinados e 9 revisados) e 98 son de empresa (87 asinados e 11 revisados).

O cadro seguinte reflicte a distribución por sectores económicos e provincias, e nel pode apreciarse que estes convenios se concentran neste ano no sector servizos e na industria.

**Convenios colectivos asinados e revisados. Por sector e grupos de empresas, empresas e ámbitos inferiores.
Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2015**

	Agric. e Pesca	Industria	Construción	Servizos	Total
C. Autónoma / Interprov. C.A.					
Convenios de sector asinados	-	-	-	3	3
Convenios de sector revisados	-	-	-	1	1
Convenios de empresa asinados	-	3	-	3	6
Convenios de empresa revisados	-	-	-	-	0
A Coruña					
Convenios de sector asinados	-	-	-	1	1
Convenios de sector revisados	-	-	2	-	2
Convenios de empresa asinados	1	14	1	8	24
Convenios de empresa revisados	-	-	-	1	1
Lugo					
Convenios de sector asinados	-	-	-	1	1
Convenios de sector revisados	-	1	1	2	4
Convenios de empresa asinados	-	1	3	2	6
Convenios de empresa revisados	-	1	-	2	3
Ourense					
Convenios de sector asinados	-	-	-	1	1
Convenios de sector revisados	-	-	-	-	0
Convenios de empresa asinados	-	5	-	5	10
Convenios de empresa revisados	-	1	-	-	1
Pontevedra					
Convenios de sector asinados	-	3	-	1	4
Convenios de sector revisados	-	-	1	1	2
Convenios de empresa asinados	-	21	1	19	41
Convenios de empresa revisados	-	4	-	2	6
Galicia					
Convenios de sector asinados	0	3	0	7	10
Convenios de sector revisados	0	1	4	4	9
Convenios de empresa asinados	1	44	5	37	87
Convenios de empresa revisados	0	6	0	5	11

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

O cadro seguinte recolle os convenios asinados e revisados por provincias segundo as seccións da CNAE-2009 en 2015.

Convenios colectivos asinados e revisados. Por provincias e seccións da CNAE 2009. Galicia. 2015

TOTAL CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS EN 2015	C. Autónoma/ Interprov.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
SECCIÓN CNAE 2009						
A Agricultura, gandería, silvicultura e pesca	-	1	-	-	-	1
B Industrias extractivas	-	1	-	-	1	2
C Industria manufacturera	2	9	3	6	21	41
D Fornecemento de enerxía eléctrica, gas, vapor e aire acondicionado	-	-	-	-	-	0
E Fornecemento de auga, actividades de saneamento, xestión de residuos e descontaminación	1	4	-	-	6	11
F Construción	-	3	4	-	2	9
G Comercio por xunto e ao retalho; reparación de vehículos de motor e motocicletas	-	-	1	2	3	6
H Transporte e almacenamento	-	3	2	2	8	15
I Hostalería	-	1	-	-	2	3
J Información e comunicacións	2	1	-	-	-	3
K Actividades financeiras e de seguros	-	-	-	-	-	0
L Actividades inmobiliarias	-	-	-	-	-	0
M Actividades profesionais, científicas e técnicas	1	1	-	1	-	3
N Actividades administrativas e servizos auxiliares	-	1	2	-	2	5
O Administración Pública e defensa; Seguridade Social obrigatoria	-	2	1	-	3	6
P Educación	-	-	-	-	-	0
Q Actividades sanitarias e de servizos sociais	2	-	1	1	1	5
R Actividades artísticas, recreativas e de entretemento	1	1	-	-	3	5
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	-	-	-	-	1	1

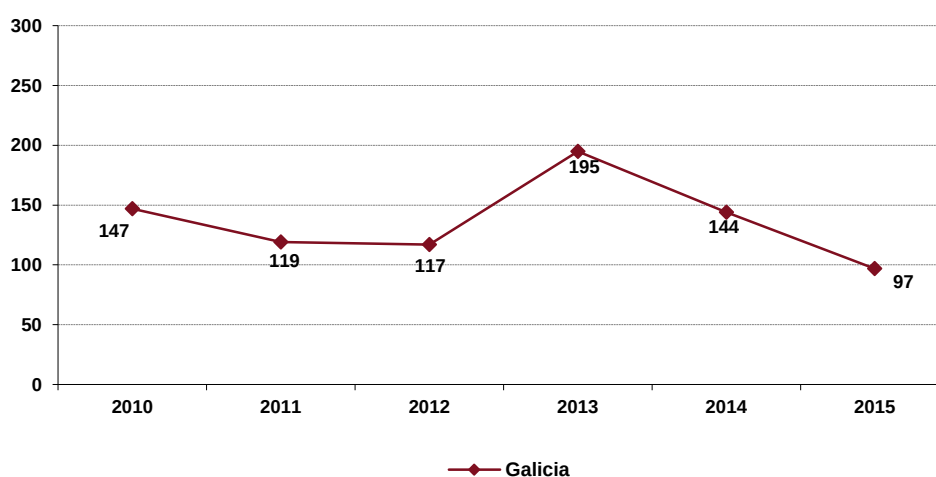
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Nos cadros e gráficos que seguen pódese observar a evolución no número de convenios asinados e revisados no período 2010 a 2015, 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. 2010-2015**

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
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
Sector	3	1	1	1	4	10
Empresa	6	24	6	10	41	87
Total 2015	9	25	7	11	45	97

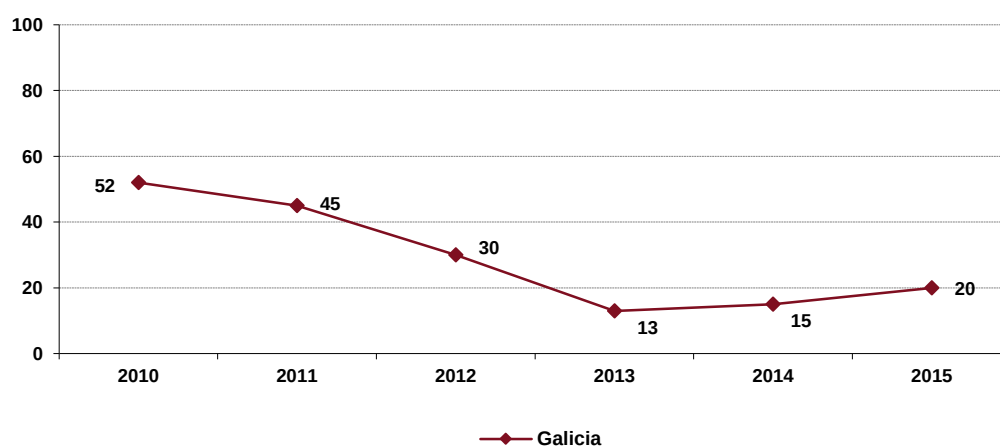
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia



**Evolución dos convenios colectivos revisados.
Por provincias. Galicia. 2010-2015**

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
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
Sector	1	2	4	0	2	9
Empresa	0	1	3	1	6	11
Total 2015	1	3	7	1	8	20

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia



Segundo se pode apreciar con maior detalle nos cadros que seguen a continuación, asináronse por primeira vez este ano 21 novos convenios.

Son todos de empresa e afectan a 631 persoas traballadoras (394 homes e 237 mulleres).

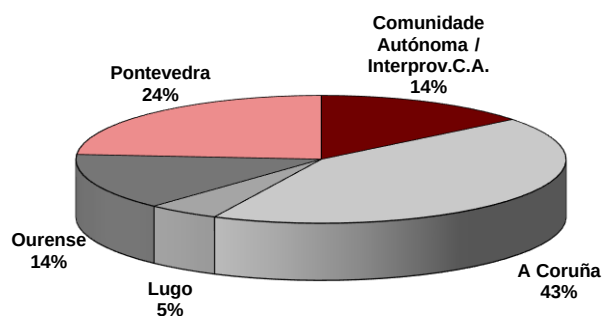
Convenios colectivos de sector e empresa asinados por vez primeira.

Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2015

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

Empresa	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Agric. e Pesca	-	-	-	-	-	0
Industria	2	3	-	1	-	6
Construción	-	1	1	-	1	3
Servizos	1	5	-	2	4	12
Total	3	9	1	3	5	21

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



Os tres convenios de ámbito autonómico afectan a 167 persoas traballadoras (128 homes e 39 mulleres), os nove da Coruña afectan a 167 (94 homes e 73 mulleres), o de Lugo afecta a 24 (22 homes e 2 mulleres), os tres de Ourense a 123 (83 homes e 40 mulleres) e os cinco de Pontevedra a 150 (67 homes e 83 mulleres).

Convenios colectivos asinados por primeira vez. Galicia. 2015

	EMPRESA	SECTOR	TOTAL
C. Autónoma / Interprov. C.A.			
Núm. Convenios	3	-	3
Núm. Traballad.	167	-	167
Homes	128		128
Mulleres	39		39
A Coruña			
Núm. Convenios	9	-	9
Núm. Traballad.	167	-	167
Homes	94		94
Mulleres	73		73
Lugo			
Núm. Convenios	1	-	1
Núm. Traballad.	24	-	24
Homes	22		22
Mulleres	2		2
Ourense			
Núm. Convenios	3	-	3
Núm. Traballad.	123	-	123
Homes	83		83
Mulleres	40		40
Pontevedra			
Núm. Convenios	5	-	5
Núm. Traballad.	150	-	150
Homes	67		67
Mulleres	83		83
Galicia			
Núm. Convenios	21	0	21
Núm. Traballad.	631	0	631
Homes	394	0	394
Mulleres	237	0	237

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O cadro seguinte reflicte os convenios asinados en 2015, os que inician a súa vixencia neste ano, e a diferenza entre os dous.

Diferenza entre o total de convenios asinados en 2015 e os que inician a súa vixencia en 2015

	CONVENIOS ASINADOS EN 2015 CON EFECTOS PARA 2015			CONVENIOS ASINADOS EN 2015 INICIO DE EFECTOS EN 2015			DIFERENZA		
	Empresa	Sector	Total	Empresa	Sector	Total	Empresa	Sector	Total
C. Autónoma / Interprov. C.A.									
Núm. Convenios	6	3	9	3	1	4	3	2	5
Núm. Traballad.	1.662	1.794	3.456	1.055	866	1.921	607	928	1.535
Homes	931	1.168	2.099	404	648	1.052	527	520	1.047
Mulleres	731	626	1.357	651	218	869	80	408	488
A Coruña									
Núm. Convenios	24	1	25	14	-	14	10	1	11
Núm. Traballad.	1.377	1.800	3.177	661	-	661	716	1.800	2.516
Homes	1.128	1.584	2.712	547		547	581	1.584	2.165
Mulleres	249	216	465	114		114	135	216	351
Lugo									
Núm. Convenios	6	1	7	6	-	6	0	1	1
Núm. Traballad.	604	525	1.129	604	-	604	0	525	525
Homes	537	210	747	537		537	0	210	210
Mulleres	67	315	382	67		67	0	315	315
Ourense									
Núm. Convenios	10	1	11	5	1	6	5	0	5
Núm. Traballad.	599	400	999	357	400	757	242	0	242
Homes	484	300	784	291	300	591	193	0	193
Mulleres	115	100	215	66	100	166	49	0	49
Pontevedra									
Núm. Convenios	41	4	45	24	2	26	17	2	19
Núm. Traballad.	2.840	31.750	34.590	1.512	24.150	25.662	1.328	7.600	8.928
Homes	1.991	19.920	21.911	1.030	18.120	19.150	961	1.800	2.761
Mulleres	849	11.830	12.679	482	6.030	6.512	367	5.800	6.167
Galicia									
Núm. Convenios	87	10	97	52	4	56	35	6	41
Núm. Traballad.	7.082	36.269	43.351	4.189	25.416	29.605	2.893	10.853	13.746
Homes	5.071	23.182	28.253	2.809	19.068	21.877	2.262	4.114	6.376
Mulleres	2.011	13.087	15.098	1.380	6.348	7.728	631	6.739	7.370

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

➤ *Convenios colectivos con vixencia expresa en 2015*

Se ademais dos convenios asinados este ano se teñen en conta os convenios asinados en anos anteriores con vixencia para o ano 2015 ou posterior, o número de convenios con vixencia expresa para o 2015 é de 313.

Estes convenios afectan a 211.164 persoas traballadoras.

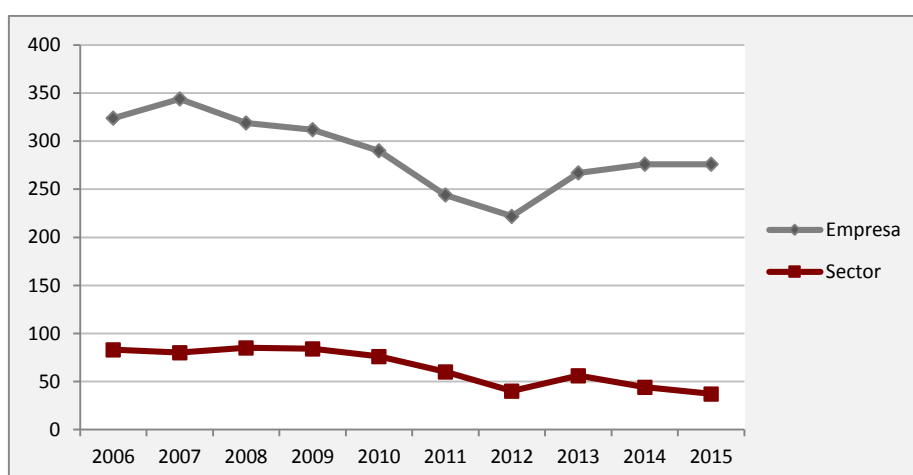
Deles 37 son de sector (o 30,33% do total dos convenios de sector existentes) e afectan a 180.043 persoas traballadoras e 276 son de empresa (o 34,76% do total dos de empresa existentes) e afectan a 31.121 persoas traballadoras.

No cadro seguinte pode apreciarse a evolución dos convenios con vixencia expresa no período 2006 – 2015.

Evolución convenios con vixencia expresa. Galicia. 2006 - 2015

	Empresa	Sector	Total	Núm. Traballad.
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
2015	276	37	313	211.164

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia



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 117 convenios asinados ou revisados este ano, o 16,24% son de sector (19 convenios) e o 83,76% de empresa (98 convenios). Non obstante o anterior, tal e como veremos na análise do ámbito persoal, a maioría das persoas traballadoras e das empresas están afectadas por convenios de sector.

Convenios asinados e revisados. Galicia. 2015

	CONVENIOS ASINADOS			CONVENIOS REVISADOS			TOTAL ASINADOS E REVISADOS		
	Empresa	Sector	Total	Empresa	Sector	Total	Empresa	Sector	Total
C. Autónoma / Interprov. C.A.									
Núm. Convenios	6	3	9	-	1	1	6	4	10
Núm. Traballad.	1.662	1.794	3.456	-	1.070	1.070	1.662	2.864	4.526
Homes	931	1.168	2.099	-	852	852	931	2.020	2.951
Mulleres	731	626	1.357	-	218	218	731	844	1.575
A Coruña									
Núm. Convenios	24	1	25	1	2	3	25	3	28
Núm. Traballad.	1.377	1.800	3.177	50	30.000	30.050	1.427	31.800	33.227
Homes	1.128	1.584	2.712	50	29.180	29.230	1.178	30.764	31.942
Mulleres	249	216	465	0	820	820	249	1.036	1.285
Lugo									
Núm. Convenios	6	1	7	3	4	7	9	5	14
Núm. Traballad.	604	525	1.129	137	6.000	6.137	741	6.525	7.266
Homes	537	210	747	102	5.050	5.152	639	5.260	5.899
Mulleres	67	315	382	35	950	985	102	1.265	1.367
Ourense									
Núm. Convenios	10	1	11	1	-	1	11	1	12
Núm. Traballad.	599	400	999	395	-	395	994	400	1.394
Homes	484	300	784	369		369	853	300	1.153
Mulleres	115	100	215	26		26	141	100	241
Pontevedra									
Núm. Convenios	41	4	45	6	2	8	47	6	53
Núm. Traballad.	2.840	31.750	34.590	858	21.950	22.808	3.698	53.700	57.398
Homes	1.991	19.920	21.911	678	19.310	19.988	2.669	39.230	41.899
Mulleres	849	11.830	12.679	180	2.640	2.820	1.029	14.470	15.499
Galicia									
Núm. Convenios	87	10	97	11	9	20	98	19	117
Núm. Traballad.	7.082	36.269	43.351	1.440	59.020	60.460	8.522	95.289	103.811
Homes	5.071	23.182	28.253	1.199	54.392	55.591	6.270	77.574	83.844
Mulleres	2.011	13.087	15.098	241	4.628	4.869	2.252	17.715	19.967

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 8,55% dos convenios asinados e/ou revisados en 2015 foron de ámbito superior á provincia.

Por provincias, tal e como ven sendo habitual, Pontevedra é a que tivo máis actividade negociadora, o 45,30% do total, seguida da Coruña cun 23,93%.

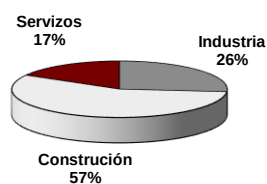
Tendo en conta o número de persoas traballadoras afectadas, os convenios asinados e revisados en Galicia no ano 2015 afectaron a 103.811 persoas traballadoras, das que 83.844 son homes e 19.967 mulleres. O 91,79% teñen reguladas as súas condicións de traballo por convenios de sector.

**Persoas traballadoras e empresas afectadas por convenios colectivos asinados e revisados. Sector.
Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2015**

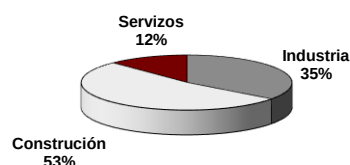
	Agríc. e Pesca	Industria	Construción	Servizos	Total
C. Autónoma / Interprov. C.A.					
Núm. Empresas	-	-	-	525	525
Núm. Traballad.	-	-	-	2.864	2.864
Homes				2.020	2.020
Mulleres				844	844
A Coruña					
Núm. Empresas	-	-	1.700	155	1.855
Núm. Traballad.	-	-	30.000	1.800	31.800
Homes			29.180	1.584	30.764
Mulleres			820	216	1.036
Lugo					
Núm. Empresas	-	100	850	430	1.380
Núm. Traballad.	-	500	2.550	3.475	6.525
Homes		300	2.350	2.610	5.260
Mulleres		200	200	865	1.265
Ourense					
Núm. Empresas	-	-	-	60	60
Núm. Traballad.	-	-	-	400	400
Homes				300	300
Mulleres				100	100
Pontevedra					
Núm. Empresas	-	3.621	3.000	132	6.753
Núm. Traballad.	-	24.750	21.500	7.450	53.700
Homes		18.520	19.000	1.710	39.230
Mulleres		6.230	2.500	5.740	14.470
Galicia					
Núm. Empresas	0	3.721	5.550	1.302	10.573
Núm. Traballad.	0	25.250	54.050	15.989	95.289
Homes		18.820	50.530	8.224	77.574
Mulleres		6.430	3.520	7.765	17.715

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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



Empresas afectadas por sectores económicos

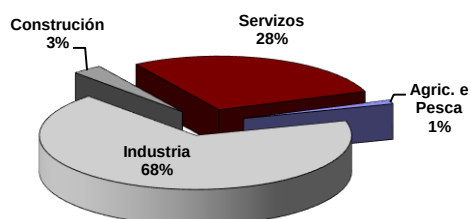


**Persoas traballadoras e empresas afectadas por convenios colectivos asinados e revisados.
Grupos de empresas, empresas e ámbitos inferiores. Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2015**

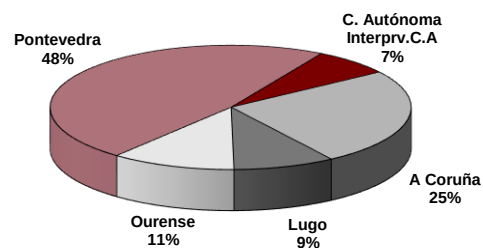
		Agric. e Pesca	Industria	Construción	Servizos	Total
C. Autónoma / Interprov. C.A.						
	Núm. Empresas	-	3	-	4	7
	Núm. Traballad.	-	607	-	1.055	1.662
	Homes		527		404	931
	Mulleres		80		651	731
A Coruña						
	Núm. Empresas	1	14	1	9	25
	Núm. Traballad.	100	992	6	329	1.427
	Homes	65	898	5	210	1.178
	Mulleres	35	94	1	119	249
Lugo						
	Núm. Empresas	-	2	3	4	9
	Núm. Traballad.	-	306	206	229	741
	Homes		264	193	182	639
	Mulleres		42	13	47	102
Ourense						
	Núm. Empresas	-	6	-	5	11
	Núm. Traballad.	-	838	-	156	994
	Homes		725		128	853
	Mulleres		113		28	141
Pontevedra						
	Núm. Empresas	-	25	1	21	47
	Núm. Traballad.	-	2.998	52	648	3.698
	Homes		2.239	51	379	2.669
	Mulleres		759	1	269	1.029
Galicia						
	Núm. Empresas	1	50	5	43	99
	Núm. Traballad.	100	5.741	264	2.417	8.522
	Homes	65	4.653	249	1.303	6.270
	Mulleres	35	1.088	15	1.114	2.252

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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



Empresas afectadas por provincias



Os cadros seguintes agrupan os convenios asinados e revisados este ano 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 o maior número deles concéntrase no tramo que afecta entre 101 e 500 persoas traballadoras (6 convenios, un 31,58%) seguido do tramo entre 1.001 e 3.000 persoas traballadoras (5 convenios, un 26,32%). No tramo entre 501 e 1.000 persoas traballadoras atópanse 4 convenios, un 21,05%.

Tendo en conta o número de empresas afectadas polos convenios de sector asinados e revisados este ano, obsérvase que o maior número de convenios está comprendido no tramo de 51 a 100 empresas (un 36,84%), seguido do de 101 a 500 empresas (o 31,58%).

Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de traballadores/as afectados/as. Sector. Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2015

	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.	1	25,00	-	0,00	2	40,00	1	100,00	2	33,33	6	31,58
501-1.000 trab.	2	50,00	-	0,00	1	20,00	-	0,00	1	16,67	4	21,05
1.001-3.000 trab.	1	25,00	2	66,67	2	40,00	-	0,00	-	0,00	5	26,32
3.001-5.000 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
5.001-10.000 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	16,67	1	5,26
10.001-20.000 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
+20.000 trab.	-	0,00	1	33,33	-	0,00	-	0,00	2	33,33	3	15,79
Total convenios	4	100	3	100	5	100	1	100	6	100	19	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. 2015

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0-50 empresas	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	2	33,33	2	10,53
51-100 empresas	2	50,00	1	33,33	2	40,00	1	100,00	1	16,67	7	36,84
101-500 empresas	2	50,00	1	33,33	2	40,00	-	0,00	1	16,67	6	31,58
501-1.000 empresas	-	0,00	-	0,00	1	20,00	-	0,00	-	0,00	1	5,26
1.001-2.000 empresas	-	0,00	1	33,33	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	5,26
+ de 2.000 empresas	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	2	33,33	2	10,53
Total convenios	4	100	3	100	5	100	1	100	6	100	19	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Nos convenios de empresa o 34,69% son convenios de empresas que teñen de 6 a 30 persoas traballadoras.

Os tramos seguintes son os dos convenios que afectan a empresas de 50 a 100 persoas traballadoras (24,49%) seguido do de 31 a 49 (un 18,37%) e do de 101 a 250 (un 13,27%).

**Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de traballadores/as afectados/as. Empresa.
Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2015**

	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	9,09	1	2,13	2	2,04
6-30 trab.	-	0,00	11	44,00	2	22,22	3	27,27	18	38,30	34	34,69
31-49 trab.	2	33,33	4	16,00	1	11,11	2	18,18	9	19,15	18	18,37
50-100 trab.	2	33,33	6	24,00	4	44,44	2	18,18	10	21,28	24	24,49
101-250 trab.	-	0,00	4	16,00	2	22,22	2	18,18	5	10,64	13	13,27
251-500 trab.	1	16,67	-	0,00	-	0,00	1	9,09	3	6,38	5	5,10
501-750 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	2,13	1	1,02
751-1.000 trab.	1	16,67	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	1,02
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	6	100	25	100	9	100	11	100	47	100	98	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

O Cadro de persoal medio das empresas afectadas pola negociación feita en 2015 é de 10 persoas traballadoras por empresa, 9 por empresa nos convenios colectivos de sector e 86 nos de empresa.

**Cadros de persoal medio das empresas afectadas pola negociación colectiva.
Por provincias. Galicia. 2015**

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Sector	5,5	17,1	4,7	6,7	8,0	9,0
Empresa	237,4	57,1	82,3	90,4	78,7	86,1
Total	8,5	17,7	5,2	19,6	8,4	9,7

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

➤ **Ámbito temporal**

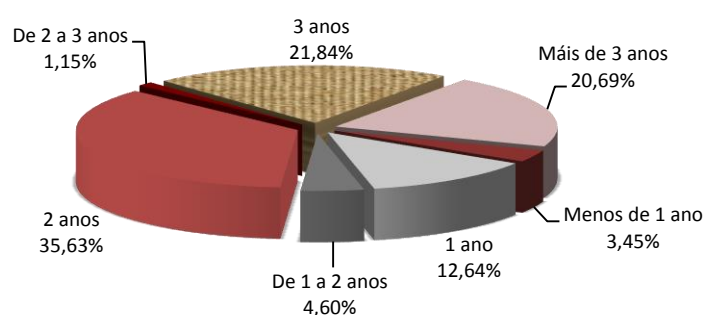
Nos cadros e gráficos que seguen pódense apreciar as vixencias medias dos convenios colectivos de sector e de empresa asinados este ano.

As vixencia que máis se repiten nos 87 convenios de empresa asinados este ano é a de 2 anos (o 35,63%) e 3 anos (o 21,84%). O 20,69% indica unha vixencia de máis de 3 anos e o 12,64% indica unha vixencia de 1 ano.

Vixencias medias dos convenios colectivos de empresa.
Porcentaxe sobre o total de convenios de empresa asinados.
Por provincias. Galicia. 2015

	C. Autónoma/ Interprov. C. A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 1 ano	1	16,67	1	4,17	1	16,67	-	0,00	-	0,00	3	3,45
1 ano	-	0,00	1	4,17	-	0,00	1	10,00	9	21,95	11	12,64
De 1 a 2 anos	1	16,67	-	0,00	-	0,00	1	10,00	2	4,88	4	4,60
2 anos	1	16,67	8	33,33	3	50,00	4	40,00	15	36,59	31	35,63
De 2 a 3 anos	-	0,00	1	4,17	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	1,15
3 anos	2	33,33	6	25,00	1	16,67	1	10,00	9	21,95	19	21,84
Máis de 3 anos	1	16,67	7	29,17	1	16,67	3	30,00	6	14,63	18	20,69
Total	6		24		6		10		41		87	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

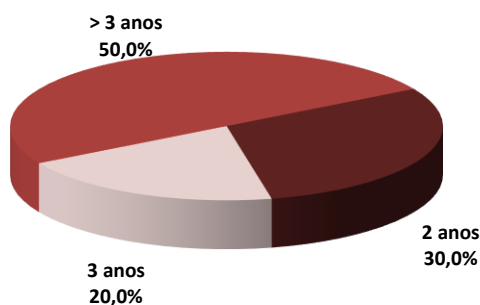


Nos 10 convenios de sector asinados o 50% indica unha vixencia de máis de 3 anos. Un 30% indican 2 anos e o 20% restante indican 3 anos.

**Vixencias medias dos convenios colectivos de sector.
Porcentaxe sobre o total de convenios de sector asinados.
Por provincias. Galicia. 2015**

	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	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,0
De 1 a 2 anos	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,0
2 anos	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	100,00	2	50,00	3	30,0
De 2 a 3 anos	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,0
3 anos	-	0,00	1	100,00	-	0,00	-	0,00	1	25,00	2	20,0
Máis de 3 anos	3	100,00	-	0,00	1	100,00	-	0,00	1	25,00	5	50,0
Total	3		1		1		1		4		10	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



Entre os convenios asinados este ano que teñen vixencia superior a un ano (83 convenios, o 85,57% do total), 12 rematan a súa vixencia neste ano 2015.

Deles 1 é de sector e 11 de empresa.

▪ *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 neste ano.

Polo que respecta a este ano 2015, son 71 os convenios asinados que recollen cláusulas respecto da ultraactividade (o 73,20%). Estes convenios afectan a 32.315 persoas traballadoras (74,54%).

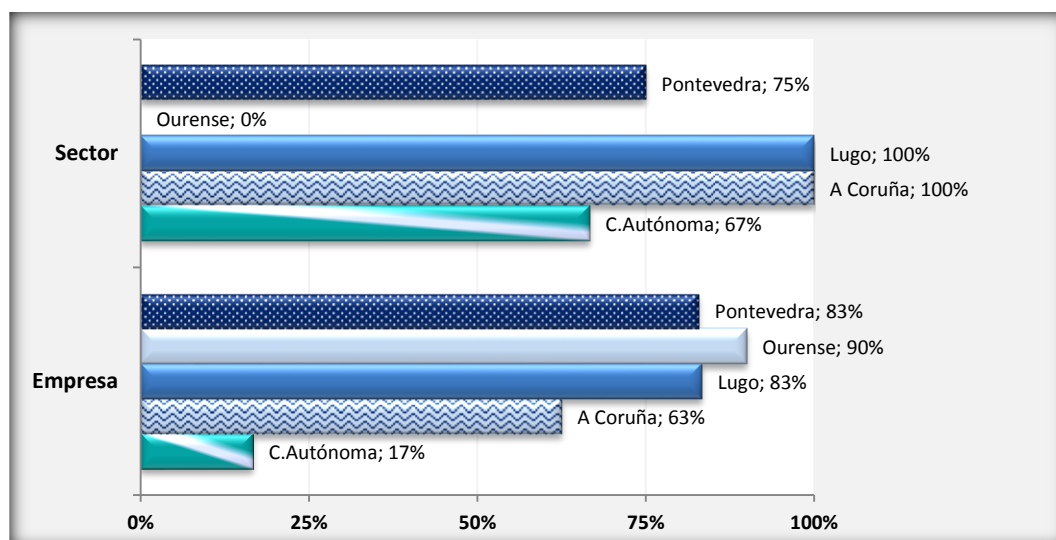
Nos convenios de sector a porcentaxe de convenios con pacto de ultraactividade é do 70% e nos de empresa do 73,56%.

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

Un é de sector, o de Eventos, servizos e producións culturais de ámbito autonómico e os dous de empresa un é da Coruña e outro de Pontevedra.

O gráfico e cadro que seguen a continuación reflicten estes datos por provincias.

CONVENIOS COLECTIVOS ASINADOS CON PACTO DE ULTRAactividade. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2015



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Convenios colectivos asinados con pacto de ultraactividade. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	16,67%	2	66,67%	3	33,33%
	Núm. Traballad.	41	2,47%	928	51,73%	969	28,04%
	Homes	11	0,66%	520	28,99%	531	15,36%
	Mulleres	30	1,81%	408	22,74%	438	12,67%
A Coruña							
	Núm. Convenios	15	62,50%	1	100,00%	16	64,00%
	Núm. Traballad	802	58,24%	1.800	100,00%	2.602	81,90%
	Homes	623	45,24%	1.584	88,00%	2.207	69,47%
	Mulleres	179	13,00%	216	12,00%	395	12,43%
Lugo							
	Núm. Convenios	5	83,33%	1	100,00%	6	85,71%
	Núm. Traballad	547	90,56%	525	100,00%	1.072	94,95%
	Homes	515	85,26%	210	40,00%	725	64,22%
	Mulleres	32	5,30%	315	60,00%	347	30,74%
Ourense							
	Núm. Convenios	9	90,00%	0	0,00%	9	81,82%
	Núm. Traballad	594	99,17%	0	0,00%	594	59,46%
	Homes	484	80,80%		0,00%	484	48,45%
	Mulleres	110	18,36%		0,00%	110	11,01%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	34	82,93%	3	75,00%	37	82,22%
	Núm. Traballad	2.328	81,97%	24.750	77,95%	27.078	78,28%
	Homes	1.584	55,77%	18.520	58,33%	20.104	58,12%
	Mulleres	744	26,20%	6.230	19,62%	6.974	20,16%
Galicia							
	Núm. Convenios	64	73,56%	7	70,00%	71	73,20%
	Núm. Traballad	4.312	60,89%	28.003	77,21%	32.315	74,54%
	Homes	3.217	45,43%	20.834	57,44%	24.051	55,48%
	Mulleres	1.095	15,46%	7.169	19,77%	8.264	19,06%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Segundo se pode apreciar no cadro que segue a continuación, establecen unha denuncia automática 39 convenios (o 40,2% dos asinados este ano), dos que 4 son de sector (40% dos convenios de sector asinados este ano) e 35 son de empresa (o 40,2% dos convenios de empresa asinados este ano).

Destes 39 convenios con denuncia automática, 33 (o 84,6%) recollen pacto de ultraactividade (o 100% dos de sector é o 82,9% dos de empresa).

Convenios colectivos asinados con denuncia automática e pacto de ultraactividade. Galicia. 2015

		EMPRESA				SECTOR				TOTAL			
		Denuncia automática		Recollen Pacto ultraactividade		Denuncia automática		Recollen Pacto ultraactividade		Denuncia automática		Recollen Pacto ultraactividade	
		Núm.	% (1)	Núm.	% (2)	Núm.	% (1)	Núm.	% (2)	Núm.	% (1)	Núm.	% (2)
C. Autónoma / Interprov. C.A.													
	Núm. Convenios	0	0,0%			0	0,0%			0	0,0%		
	Núm. Traballad.	0	0,0%			0	0,0%			0	0,0%		
	Homes		0,0%				0,0%			0	0,0%		
	Mulleres		0,0%				0,0%			0	0,0%		
A Coruña													
	Núm. Convenios	8	33,3%	5	62,5%	0	0,0%			8	32,0%	5	62,5%
	Núm. Traballad.	327	23,7%	241	73,7%	0	0,0%			327	10,3%	241	73,7%
	Homes	280	20,3%	205	62,7%		0,0%			280	8,8%	205	62,7%
	Mulleres	47	3,4%	36	11,0%		0,0%			47	1,5%	36	11,0%
Lugo													
	Núm. Convenios	4	66,7%	4	100,0%	1	100%	1	100,0%	5	71,4%	5	100,0%
	Núm. Traballad.	523	86,6%	523	100,0%	525	100%	525	100,0%	1.048	92,8%	1.048	100,0%
	Homes	493	81,6%	493	94,3%	210	40,0%	210	40,0%	703	62,3%	703	67,1%
	Mulleres	30	5,0%	30	5,7%	315	60,0%	315	60,0%	345	30,6%	345	32,9%
Ourense													
	Núm. Convenios	0	0,0%			0	0,0%			0	0,0%		
	Núm. Traballad.	0	0,0%			0	0,0%			0	0,0%		
	Homes		0,0%				0,0%			0	0,0%		
	Mulleres		0,0%				0,0%			0	0,0%		
Pontevedra													
	Núm. Convenios	23	56,1%	20	87,0%	3	75,0%	3	100,0%	26	57,8%	23	88,5%
	Núm. Traballad.	1.428	50,3%	1.081	75,7%	24.750	78,0%	24.750	100,0%	26.178	75,7%	25.831	98,7%
	Homes	1.056	37,2%	764	53,5%	18.520	58,3%	18.520	74,8%	19.576	56,6%	19.284	73,7%
	Mulleres	372	13,1%	317	22,2%	6.230	19,6%	6.230	25,2%	6.602	19,1%	6.547	25,0%
Galicia													
	Núm. Convenios	35	40,2%	29	82,9%	4	40,0%	4	100,0%	39	40,2%	33	84,6%
	Núm. Traballad.	2.278	32,2%	1.845	81,0%	25.275	69,7%	25.275	100,0%	27.553	63,6%	27.120	98,4%
	Homes	1.829	25,8%	1.462	64,2%	18.730	51,6%	18.730	74,1%	20.559	47,4%	20.192	73,3%
	Mulleres	449	6,3%	383	16,8%	6.545	18,0%	6.545	25,9%	6.994	16,1%	6.928	25,1%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

(1) Porcentaxe respecto do total de convenios asinados no ano

(2) Porcentaxe respecto dos convenios con denuncia automática

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.

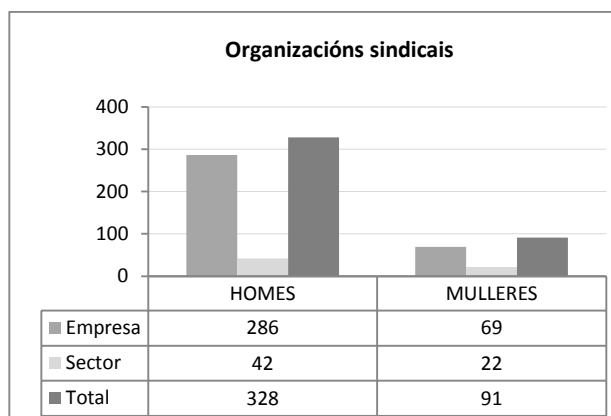
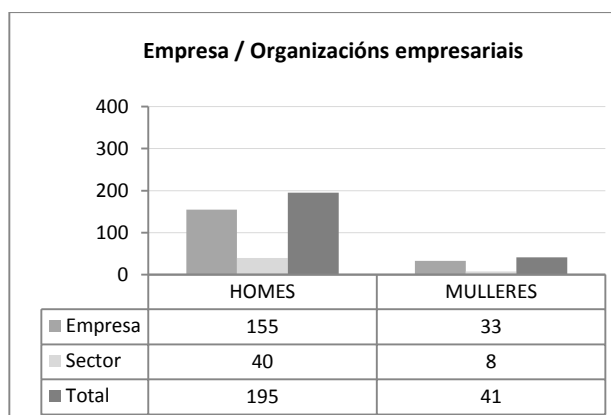
No ano 2015 existe participación de mulleres na comisión negociadora en 63 convenios, o 64,95% do total dos asinados este ano. Estes convenios afectan a 41.159 persoas traballadoras (o 94,94%), das que 26.475 son homes e 14.684 mulleres.

O cadro e gráficos que seguen a continuación reflicten o número de mulleres e homes que participaron nas mesas de negociación este ano.

CONVENIOS ASINADOS ANO 2015. COMPOSICIÓN DA COMISIÓN NEGOCIADORA

	EMPRESA / ORGANIZACIÓNS EMPRESARIAIS		ORGANIZACIÓNS SINDICAIS		TOTAL	
	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES
Empresa	155	33	286	69	441	102
Sector	40	8	42	22	82	30
TOTAL	195	41	328	91	523	132

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



O cadro e gráficos seguintes reflicten a evolución na composición das comisións negociadoras no período 2007 – 2015.

COMPOSICIÓN DAS COMISIÓNS NEGOCIADORAS

Galicia. 2007 - 2015

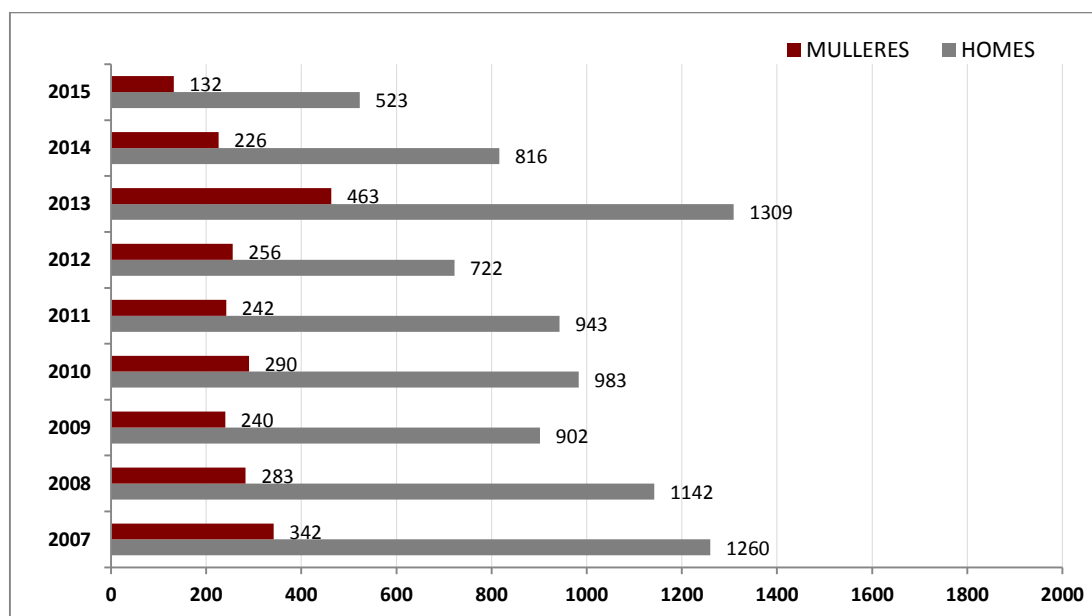
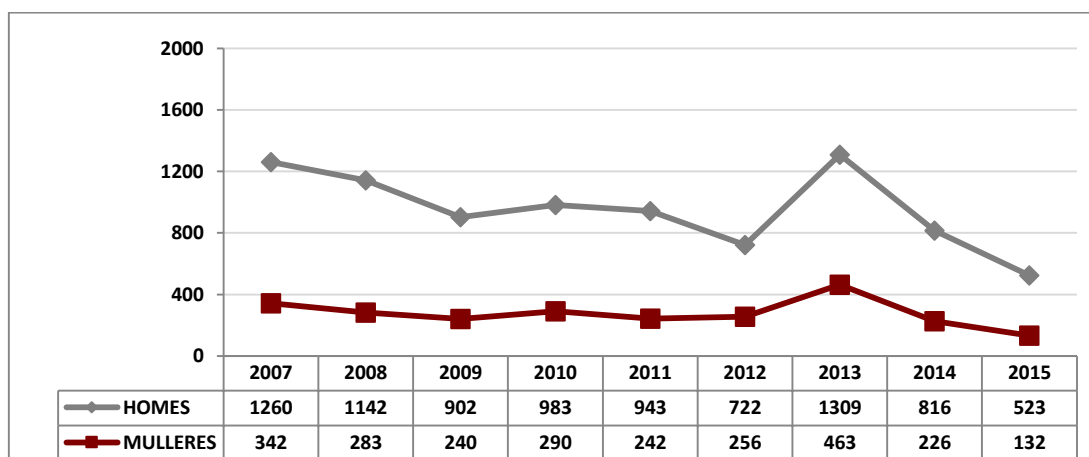
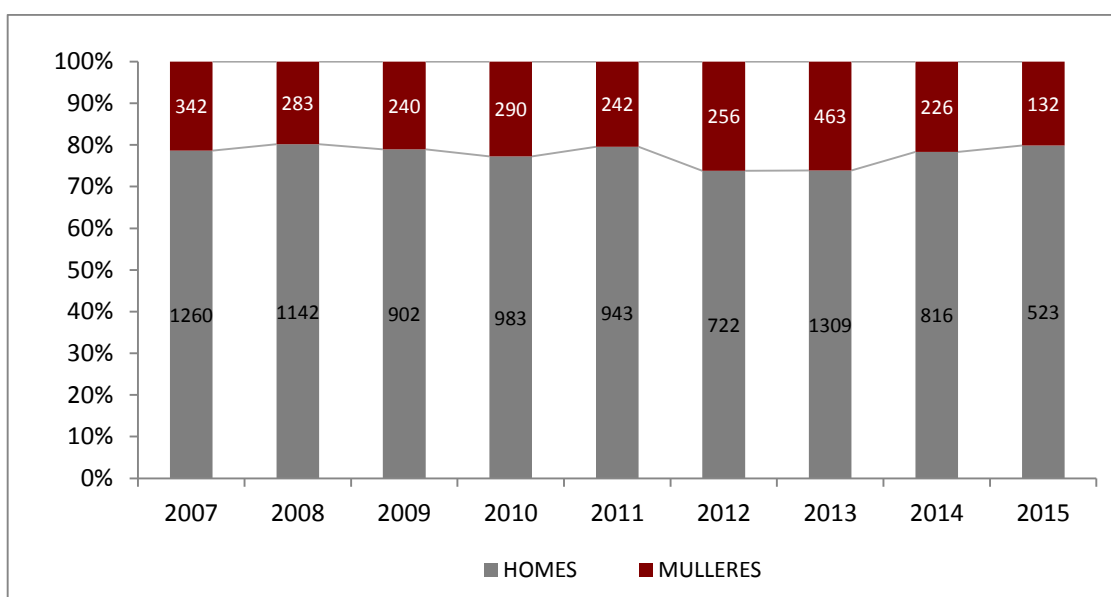
Sector	Empresa/ Organizacións empresariais		Organizacións sindicais		TOTAL	
	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES
2007	168	27	251	75	419	102
2008	138	24	235	24	373	48
2009	90	20	149	59	239	79
2010	119	28	180	80	299	108
2011	139	35	193	46	332	81
2012	54	17	79	41	133	58
2013	162	45	218	122	380	167
2014	48	5	77	17	125	22
2015	40	8	42	22	82	30

Empresa	Empresa/ Organizacións empresariais		Organizacións sindicais		TOTAL	
	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES
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
2015	155	33	286	69	441	102

TOTAL	Empresa/ Organizacións empresariais		Organizacións sindicais		TOTAL	
	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES
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
2015	195	41	328	91	523	132

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

COMPOSICIÓN DAS COMISIÓN NEGOCIADORAS. GALICIA. 2007 - 2015



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

Segundo se pode apreciar con maior detalle nos cadros que seguen a continuación, o 27,59% dos convenios de empresa asinados este ano negociáronse nun mes ou menos e no 22,99% empregaron máis de 3 mes sen superar os 6 meses.

Nos convenios de sector no 60% empregaron máis de 1 ano e no 30% un mes ou menos. O 10% restante empregaron máis de 6 meses sen superar os 9 meses.

Duración das negociacións. Convenios de Sector.
Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2015

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1 mes ou menos	1	33,33	-	0,00	-	0,00	1	100,00	1	25,00	3	30,00
Máis de 1 mes ata 3 meses	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
Máis de 3 meses ata 6 meses	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
Máis de 6 meses ata 9 meses	1	33,33	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	10,00
Máis de 9 meses ata 1 ano	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
Máis de 1 ano	1	33,33	1	100,00	1	100,00	-	0,00	3	75,00	6	60,00
Total convenios	3	100	1	100	1	100	1	100	4	100	10	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Duración das negociacións. Convenios de Empresa.
Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2015

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1 mes ou menos	-	0,00	6	25,00	2	33,33	6	60,00	10	24,39	24	27,59
Máis de 1 mes ata 3 meses	2	33,33	3	12,50	-	0,00	-	0,00	11	26,83	16	18,39
Máis de 3 meses ata 6 meses	1	16,67	5	20,83	3	50,00	1	10,00	10	24,39	20	22,99
Máis de 6 meses ata 9 meses	-	0,00	4	16,67	-	0,00	3	30,00	4	9,76	11	12,64
Máis de 9 meses ata 1 ano	1	16,67	2	8,33	-	0,00	-	0,00	3	7,32	6	6,90
Máis de 1 ano	2	33,33	4	16,67	1	16,67	-	0,00	3	7,32	10	11,49
Total convenios	6	100	24	100	6	100	10	100	41	100	87	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 2015 en Galicia foi do 0,82%. Este incremento é superior ao IPC galego deste ano que foi do -0,2 e ao estatal que foi do 0,0.

Esta media ponderada está calculada tendo en conta o incremento salarial indicado en porcentaxe nos convenios asinados e revisados este ano e as cláusulas de revisión salarial que recollen o 13,40% dos convenios asinados e o 20% dos revisados.

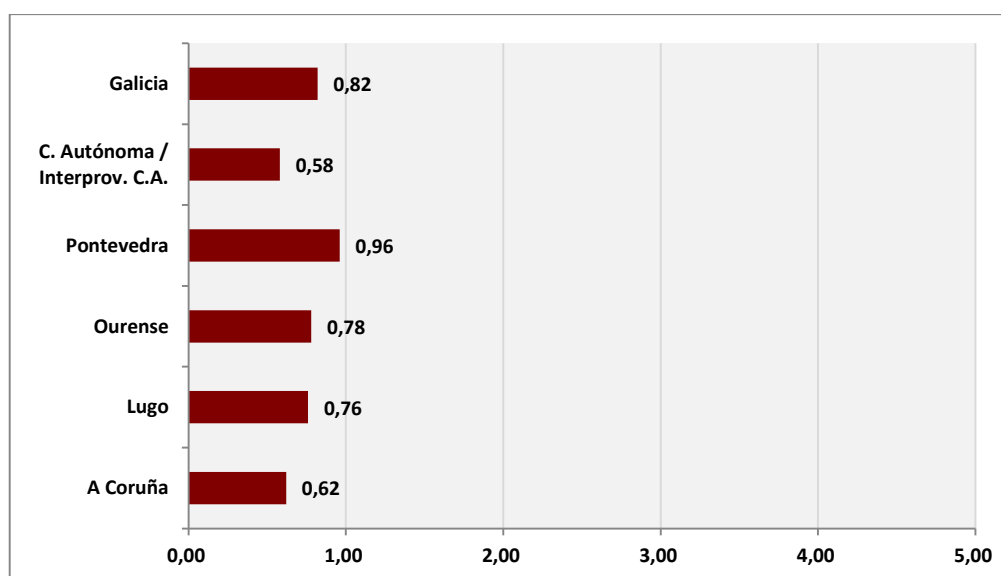
Sen ter en conta estas cláusulas, o incremento pactado inicialmente foi o mesmo este ano.

MEDIA PONDERADA DO INCREMENTO SALARIAL PACTADO. ANO 2015

(Cálculos feitos tendo en conta as cláusulas de revisión salarial)

	CONVENIOS ASINADOS SECTOR	CONVENIOS REVISADOS SECTOR	CONVENIOS ASINADOS EMPRESA	CONVENIOS REVISADOS EMPRESA	MEDIA TOTAL
A CORUÑA	1,20	0,60	0,30	1,00	0,62
LUGO	0,75	0,77	1,00	0,26	0,76
OURENSE	0,00	-	0,84	1,50	0,78
PONTEVEDRA	1,23	0,61	0,41	0,98	0,96
C. AUTÓNOMA/ INTERPROV. C.A.	0,65		0,40	-	0,58
TOTAL GALICIA	1,18	0,62	0,47	1,06	0,82

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



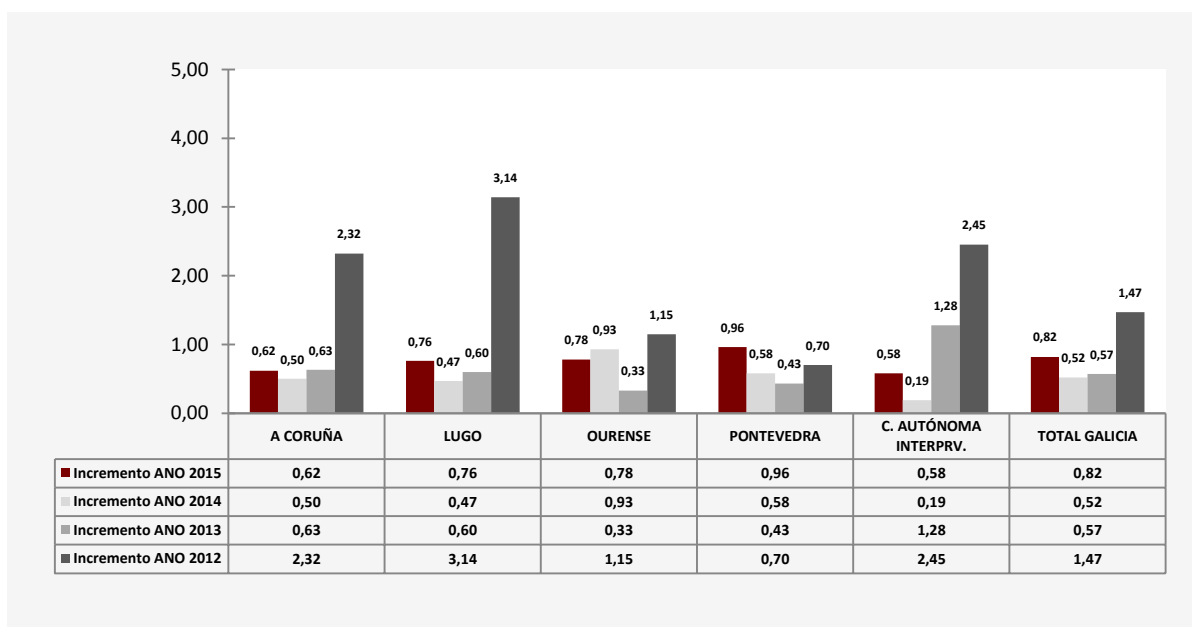
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O cadro e gráfico seguintes recollen a evolución no incremento salarial pactado no período 2012 – 2015.

Evolución da media ponderada do incremento salarial pactado. Por provincias. Galicia. 2012-2015

	Convenios sector				Revisións sector				Convenios empresa				Revisións empresa				Media total			
	2012	2013	2014	2015	2012	2013	2014	2015	2012	2013	2014	2015	2012	2013	2014	2015	2012	2013	2014	2015
A Coruña	0,07	0,62	0,48	1,20	3,38	-	0,61	0,60	1,75	0,54	0,50	0,30	3,20	2,72	0,60	1,00	2,32	0,63	0,50	0,62
Lugo	-	0,60	0,46	0,75	3,17	-	-	0,77	1,85	0,62	0,35	1,00	3,14	0,52	0,78	0,26	3,14	0,60	0,47	0,76
Ourense	0,05	0,31	1,00	0,00	2,50	-	-	-	2,30	0,82	0,95	0,84	1,76	-	0,86	1,50	1,15	0,33	0,93	0,78
Pontevedra	0,55	0,41	0,45	1,23	-	0,50	-	0,61	1,18	0,63	0,75	0,41	1,77	1,86	0,66	0,98	0,70	0,43	0,58	0,96
C. Autónoma / Interprov. C.A.	2,43	0,96	0,00	0,65	2,40	3,05	0,50	-	2,79	0,30	0,76	0,40	-	-	-	-	2,45	1,28	0,19	0,58
Galicia	0,74	0,53	0,41	1,18	3,08	1,93	0,54	0,62	1,41	0,56	0,68	0,47	2,10	2,21	0,75	1,06	1,47	0,57	0,52	0,82

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia



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 2015 ou IPC real do ano anterior ou unha porcentaxe destes).

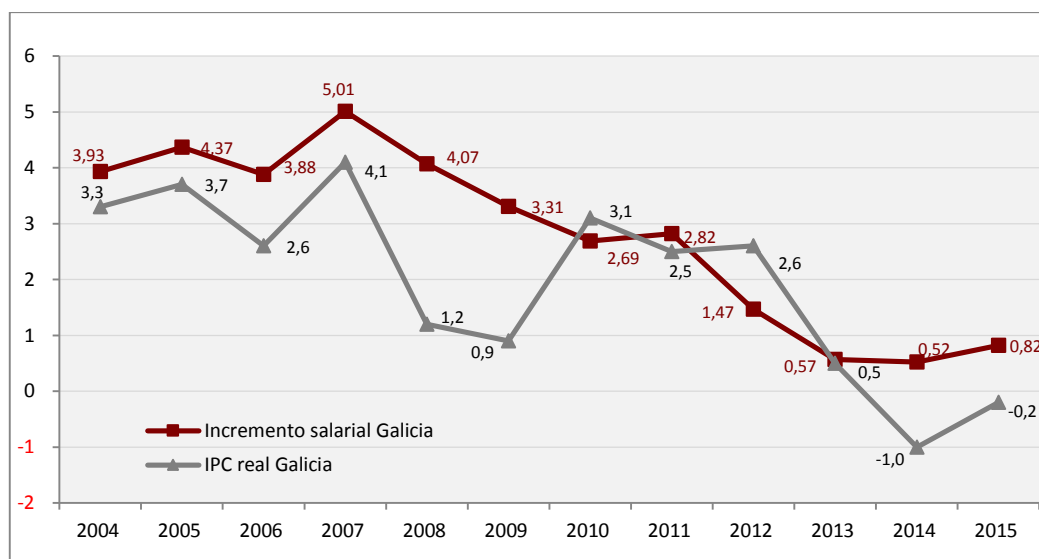
Fíxase nalgúns convenios o incremento ou unha parte del de xeito variable vinculada á consecución dos obxectivos que se fixen para cada exercicio, indicando entre outros os beneficios e a produtividade. Establécese nalgúns casos dependendo do incremento do PIB.

No cadro e gráfico seguintes pode apreciarse a evolución do incremento salarial pactado en relación co IPC en Galicia no período 2004 – 2015.

Evolución do incremento salarial pactado e relación co IPC. Galicia

	Incremento salarial Galicia	IPC real Galicia
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
2015	0,82	-0,2

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais e INE



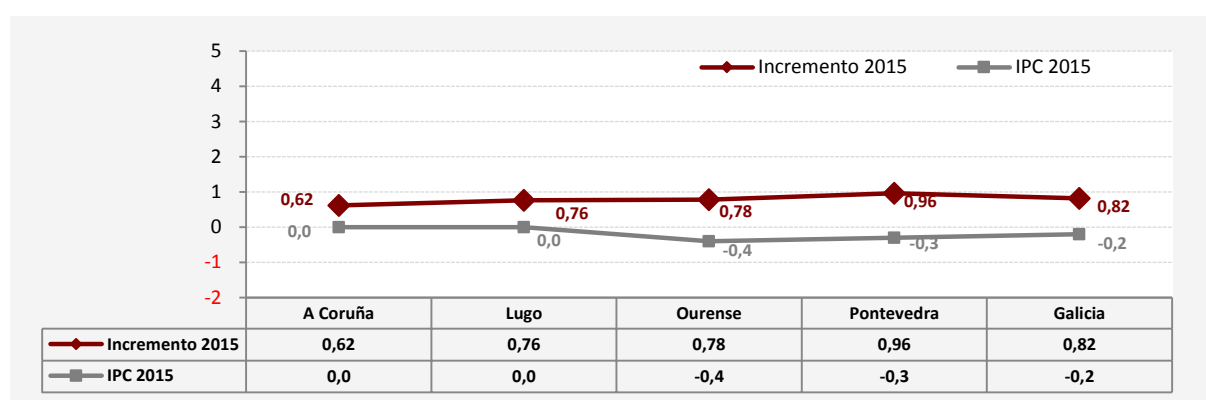
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O cadro e gráfico que seguen reflicten a comparativa do incremento salarial pactado en relación co IPC por provincias.

Comparativa incremento salarial pactado e IPC por provincias

	Incremento 2015	IPC 2015
A Coruña	0,62	0,0
Lugo	0,76	0,0
Ourense	0,78	-0,4
Pontevedra	0,96	-0,3
Galicia	0,82	-0,2

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais e INE



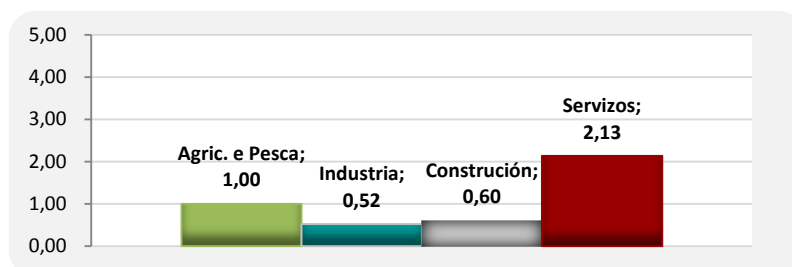
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais e INE

Por sectores de actividade os incrementos pactados este ano son os seguintes:

Media ponderada do incremento salarial pactado. Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2015

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Agríc. e Pesca		1,00				1,00
Industria	0,42	0,13	0,53	1,34	0,51	0,52
Construción		0,60	0,63		0,60	0,60
Servizos	0,63	1,11	0,90	0,04	3,45	2,13
Total	0,58	0,62	0,76	0,78	0,96	0,82

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

No cadro seguinte pódense apreciar os incrementos pactados este ano segundo as Seccións da CNAE 2009.

**Incremento salarial pactado nos convenios colectivos asinados e revisados.
Por provincias e seccións da CNAE 2009. Galicia. 2015**

CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS EN 2015	C. Autónoma/ Interprov.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
SECCIÓNS CNAE 2009						
A Agricultura, gandería, silvicultura e pesca	-	1,00	-	-	-	1,00
B Industrias extractivas	-	0,50	-	-	-	0,50
C Industria manufacturera	0,00	0,12	0,53	1,34	0,50	0,51
D Fornecemento de enerxía eléctrica, gas, vapor e aire acondicionado	-	-	-	-	-	-
E Fornecemento de auga, actividades de saneamento, xestión de residuos e descontaminación	0,50	0,13	-	-	0,82	0,61
F Construción	-	0,60	0,63	-	0,60	0,60
G Comercio por xunto e ao retalho; reparación de vehículos de motor e motocicletas	-	-	0,60	0,00	1,14	0,39
H Transporte e almacenamento	-	1,18	1,00	0,13	0,99	1,04
I Hostalería	-	1,00	-	-	0,00	0,20
J Información e comunicacións	-	1,00	-	-	-	1,00
K Actividades financeiras e de seguros	-	-	-	-	-	-
L Actividades inmobiliarias	-	-	-	-	-	-
M Actividades profesionais, científicas e técnicas	0,00	-	-	0,20	-	0,02
N Actividades administrativas e servizos auxiliares	-	0,50	0,80	-	3,80	3,70
O Administración Pública e defensa; Seguridade Social obrigatoria	-	0,00	-	-	-	0,00
P Educación	-	-	-	-	-	-
Q Actividades sanitarias e de servizos sociais	0,00	-	0,75	0,00	0,50	0,68
R Actividades artísticas, recreativas e de entretemento	1,00	-	-	-	0,61	0,96
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

Segundo pode apreciarse no cadro e gráficos que seguen a continuación, neste ano 2015 o tramo de incremento salarial “Menor que 1%” é no que se atopa o maior número de convenios asinados e revisados este ano en Galicia e é tamén o tramo que agrupa o maior número de persoas traballadoras afectadas.

CONVENIOS COLECTIVOS ASINADOS E REVISADOS

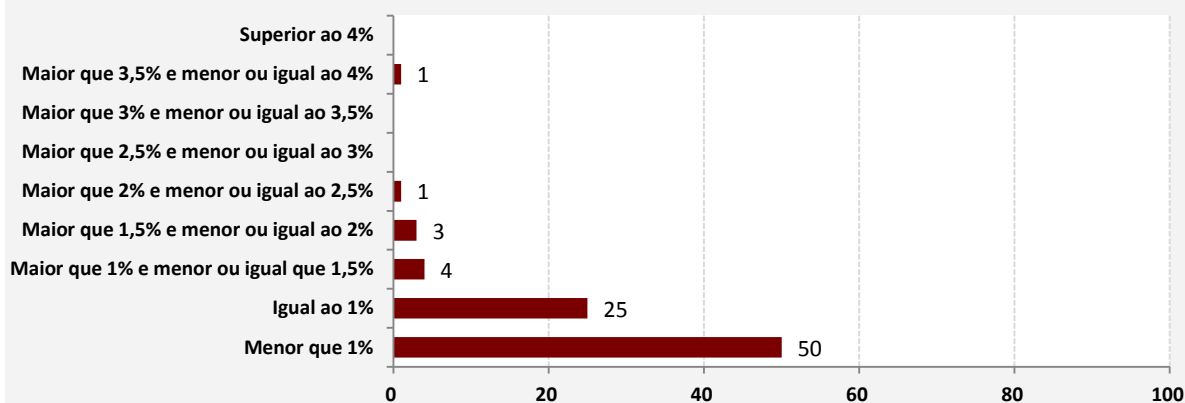
Por tramo de aumento salarial pactado. Incremento final

Porcentaxe sobre o total negociado. Galicia. 2015

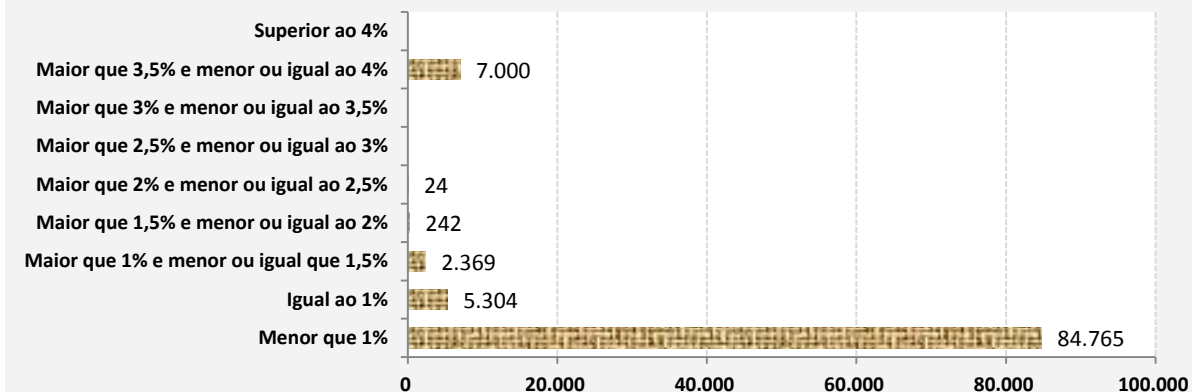
Aumento salarial	Convenios/ Revisións	% sobre o total	Empresas	% sobre o total	Traballadores/as	% sobre o total
Total convenios asinados e revisados	117		10.672		103.811	
Subtotal de convenios con incremento en %	84	71,79%	10.564	98,99%	99.704	96,04%
Menor que 1%	50	42,74%	9.939	93,13%	84.765	81,65%
Igual ao 1%	25	21,37%	373	3,50%	5.304	5,11%
Maior que 1% e menor ou igual que 1,5%	4	3,42%	158	1,48%	2.369	2,28%
Maior que 1,5% e menor ou igual ao 2%	3	2,56%	3	0,03%	242	0,23%
Maior que 2% e menor ou igual ao 2,5%	1	0,85%	1	0,01%	24	0,02%
Maior que 2,5% e menor ou igual ao 3%		0,00%		0,00%		0,00%
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%	1	0,85%	90	0,84%	7.000	6,74%
Superior ao 4%		0,00%		0,00%		0,00%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS SEGUNDO TRAMO DE INCREMENTO SALARIAL



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



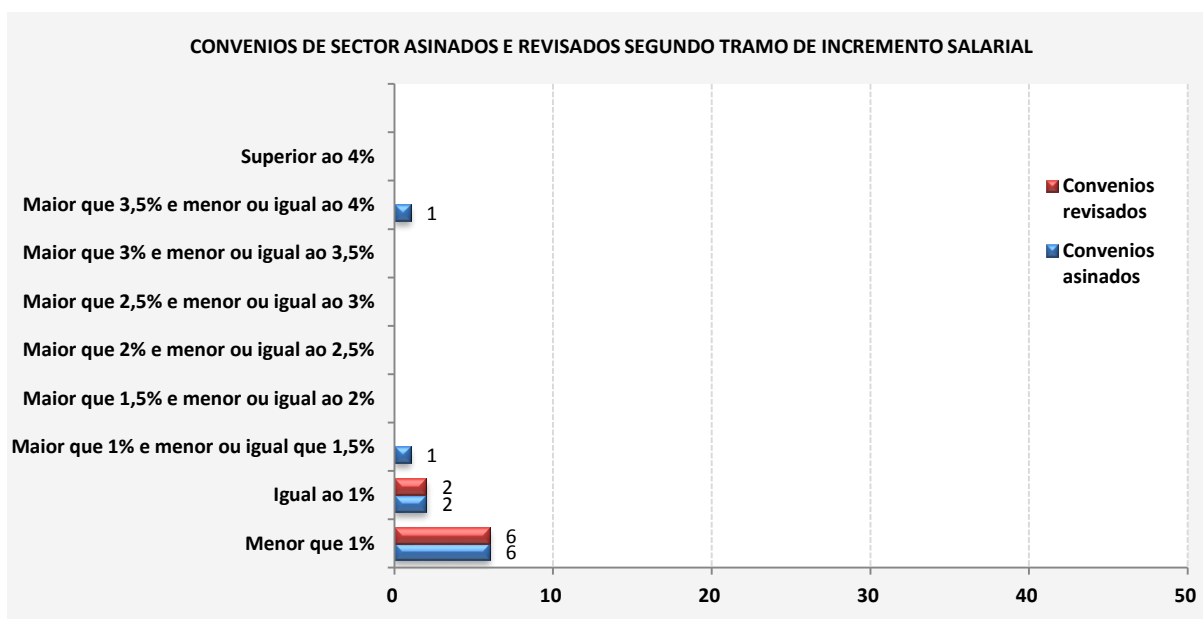
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Os cadros e gráficos seguintes recollen unha comparativa entre os tramos de incrementos pactados nos convenios de sector asinados e revisados e entre os convenios de empresa asinados e revisados.

CONVENIOS DE SECTOR ASINADOS E REVISADOS
Por tramo de aumento salarial pactado. Incremento final
Porcentaxe sobre o total de sector negociado. Galicia. 2015

	CONVENIOS DE SECTOR ASINADOS				CONVENIOS DE SECTOR REVISADOS			
Aumento salarial	Convenios Sector	% sobre o total	Traballad.	% sobre o total	Revisións Sector	% sobre o total	Traballad.	% sobre o total
Total convenios sector	10		36.269		9		59.020	
Subtotal de convenios con incremento en %	10	100,00%	36.269	100,00%	8	88,89%	57.950	98,19%
Menor que 1%	6	60,00%	26.591	73,32%	6	66,67%	55.000	93,19%
Igual ao 1%	2	20,00%	878	2,42%	2	22,22%	2.950	5,00%
Maior que 1% e menor ou igual que 1,5%	1	10,00%	1.800	4,96%		0,00%		0,00%
Maior que 1,5% e menor ou igual ao 2%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
Maior que 2% e menor ou igual ao 2,5%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
Maior que 2,5% e menor ou igual ao 3%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
Maior que 3% e menor ou igual ao 3,5%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
Maior que 3,5% e menor ou igual ao 4%	1	10,00%	7.000	19,30%		0,00%		0,00%
Superior ao 4%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

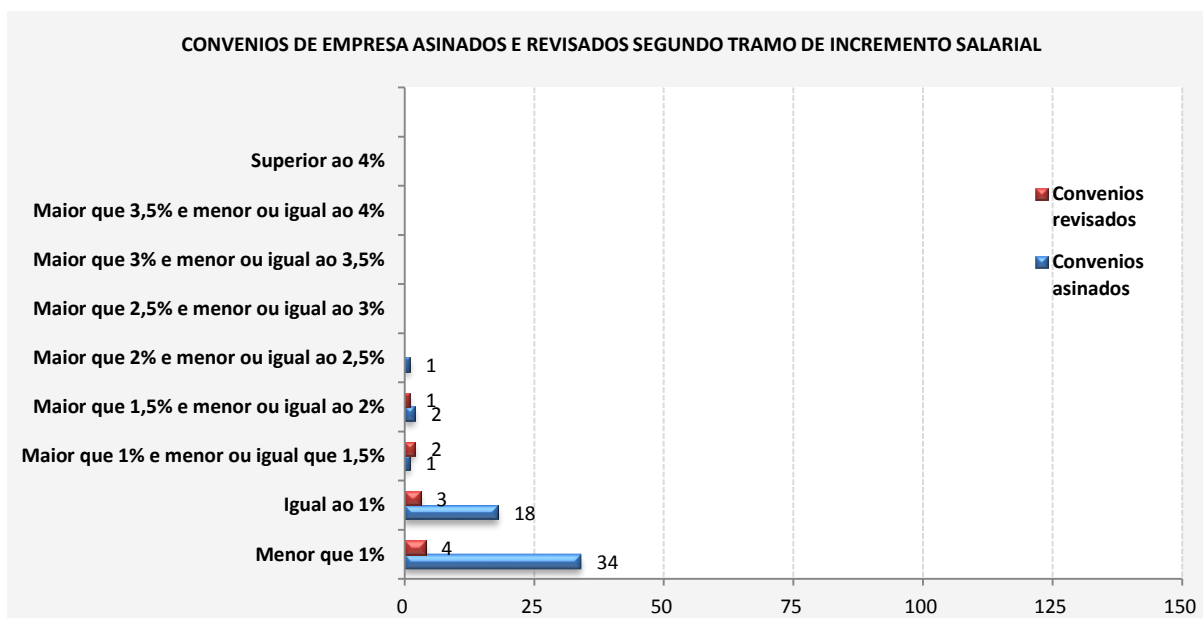


Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

CONVENIOS DE EMPRESA ASINADOS E REVISADOS
Por tramo de aumento salarial pactado. Incremento final
Porcentaxe sobre o total de empresa negociado. Galicia. 2015

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	87		7.082		11		1.440	
Subtotal de convenios con incremento en %	56	64,37%	4.155	58,67%	10	90,91%	1.330	92,36%
Menor que 1%	34	39,08%	2.998	42,33%	4	36,36%	176	12,22%
Igual ao 1%	18	20,69%	861	12,16%	3	27,27%	615	42,71%
Maior que 1% e menor ou igual que 1,5%	1	1,15%	44	0,62%	2	18,18%	525	36,46%
Maior que 1,5% e menor ou igual ao 2%	2	2,30%	228	3,22%	1	9,09%	14	0,97%
Maior que 2% e menor ou igual ao 2,5%	1	1,15%	24	0,34%		0,00%		0,00%
Maior que 2,5% e menor ou igual ao 3%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
Maior que 3% e menor ou igual ao 3,5%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
Maior 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.



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

B. CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL PACTADAS NOS CONVENIOS COLECTIVOS ASINADOS E REVISADOS EN 2015.

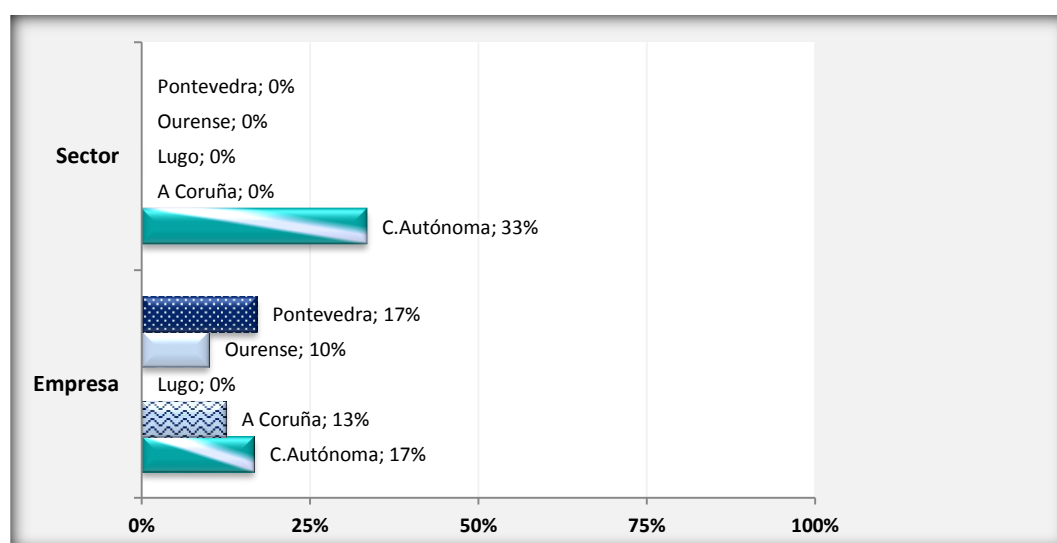
Dos 117 convenios asinados ou revisados no ano 2015 teñen cláusula de revisión salarial 17, o 14,53%, e afectan a 5.851 persoas traballadoras (o 5,64%), das que 4.714 son homes e 1.137 mulleres.

Nos convenios asinados a porcentaxe dos que pactaron cláusulas de revisión salarial este ano foi do 13,40% e nos convenios revisados do 20%.

O número de persoas traballadoras ás que afectan estas cláusulas de revisión salarial supón o 4,51% nos convenios asinados e o 6,44% nos revisados.

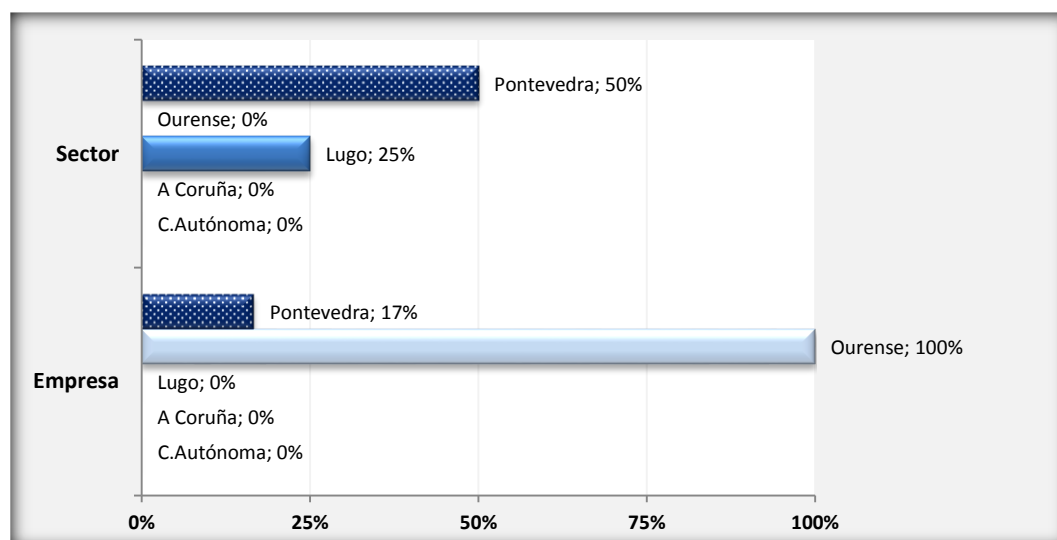
Estes datos poden apreciarse con maior detalle nos gráficos e cadros que seguen.

CONVENIOS ASINADOS CON CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. AÑO 2015



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

CONVENIOS REVISADOS CON CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS REVISADOS. POR PROVINCIAS. AÑO 2015



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Convenios colectivos asinados con cláusula de revisión salarial. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	16,67%	1	33,33%	2	22,22%
	Núm. Traballad.	66	3,97%	866	48,27%	932	26,97%
	Homes	35	2,11%	648	36,12%	683	19,76%
	Mulleres	31	1,87%	218	12,15%	249	7,20%
A Coruña							
	Núm. Convenios	3	12,50%	0	0,00%	3	12,00%
	Núm. Traballad	100	7,26%	0	0,00%	100	3,15%
	Homes	92	6,68%		0,00%	92	2,90%
	Mulleres	8	0,58%		0,00%	8	0,25%
Lugo							
	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%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	10,00%	0	0,00%	1	9,09%
	Núm. Traballad	19	3,17%	0	0,00%	19	1,90%
	Homes	13	2,17%		0,00%	13	1,30%
	Mulleres	6	1,00%		0,00%	6	0,60%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	7	17,07%	0	0,00%	7	15,56%
	Núm. Traballad	904	31,83%	0	0,00%	904	2,61%
	Homes	687	24,19%		0,00%	687	1,99%
	Mulleres	217	7,64%		0,00%	217	0,63%
Galicia							
	Núm. Convenios	12	13,79%	1	10,00%	13	13,40%
	Núm. Traballad	1.089	15,38%	866	2,39%	1.955	4,51%
	Homes	827	11,68%	648	1,79%	1.475	3,40%
	Mulleres	262	3,70%	218	0,60%	480	1,11%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Convenios colectivos revisados con cláusula de revisión salarial. Galicia. 2015

		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						
	Mulleres						
A Coruña							
	Núm. Convenios	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Núm. Traballad	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Homes						
	Mulleres						
Lugo							
	Núm. Convenios	0	0,00%	1	25,00%	1	14,29%
	Núm. Traballad	0	0,00%	2.500	41,67%	2.500	40,74%
	Homes			2.100	35,00%	2.100	34,22%
	Mulleres			400	6,67%	400	6,52%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	100,00%	-	-	1	100,00%
	Núm. Traballad	395	100,00%	-	-	395	100,00%
	Homes	369	93,42%			369	93,42%
	Mulleres	26	6,58%			26	6,58%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	1	16,67%	1	50,00%	2	25,00%
	Núm. Traballad	551	64,22%	450	2,05%	1.001	4,39%
	Homes	460	53,61%	310	1,41%	770	3,38%
	Mulleres	91	10,61%	140	0,64%	231	1,01%
Galicia							
	Núm. Convenios	2	18,18%	2	22,22%	4	20,00%
	Núm. Traballad	946	65,69%	2.950	5,00%	3.896	6,44%
	Homes	829	57,57%	2.410	4,08%	3.239	5,36%
	Mulleres	117	8,13%	540	0,91%	657	1,09%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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

Os cadros seguintes reflicten a evolución no período 2008 – 2015 dos convenios asinados e revisados que teñen cláusula de revisión salarial.

Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusula de revisión salarial
Por provincias. Galicia. 2008 - 2015

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2015	1	33,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	10,0
Empresa												
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
2015	1	16,7	3	12,5	0	0,0	1	10,0	7	17,1	12	13,8
Total 2015	2	22,2	3	12,0	0	0,0	1	9,1	7	15,6	13	13,4

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Evolución dos convenios colectivos revisados con cláusula de revisión salarial
Por provincias. Galicia. 2008 - 2015

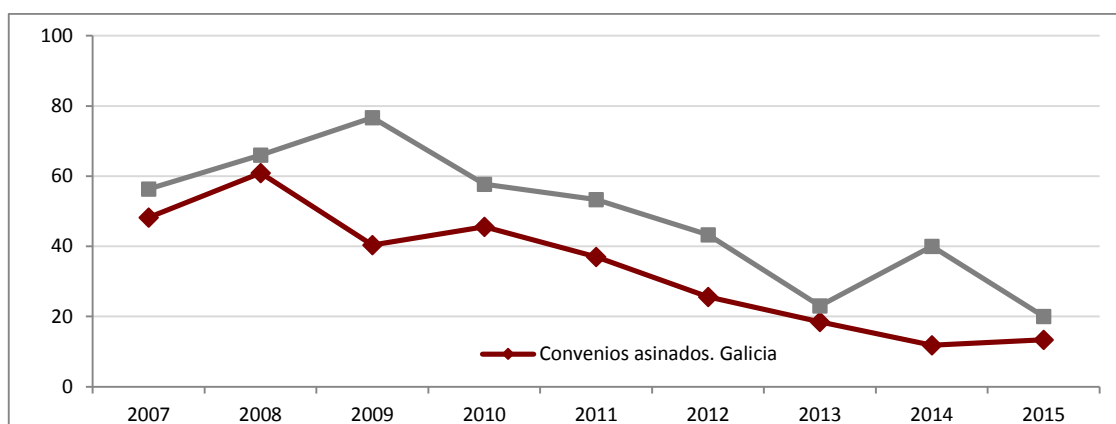
	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2008	2	66,7	7	77,8	2	66,7	1	20,0	8	66,7	20	62,5
2009	4	100,0	10	83,3	10	83,3	2	25,0	8	100,0	34	77,3
2010	5	71,4	5	83,3	5	71,4	3	42,9	2	50,0	20	64,5
2011	2	50,0	4	57,1	2	66,7	2	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
2015	0	0,0	0	0,0	1	25,0	-	-	1	50,0	2	22,2
Empresa												
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	-	-	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
2015	-	-	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	16,7	2	18,2
Total 2015	0	0,0	0	0,0	1	14,3	1	100,0	2	25,0	4	20,0

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS CON CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL (%) PERÍODO 2007 - 2015

Cláusulas revisión salarial (Porcentaxe convenios)	Período de referencia								
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Convenios asinados. Galicia	48,21	60,92	40,37	45,58	36,97	25,64	18,46	11,81	13,40
Convenios revisados. Galicia	56,36	66,04	76,71	57,69	53,33	43,33	23,08	40,00	20,00

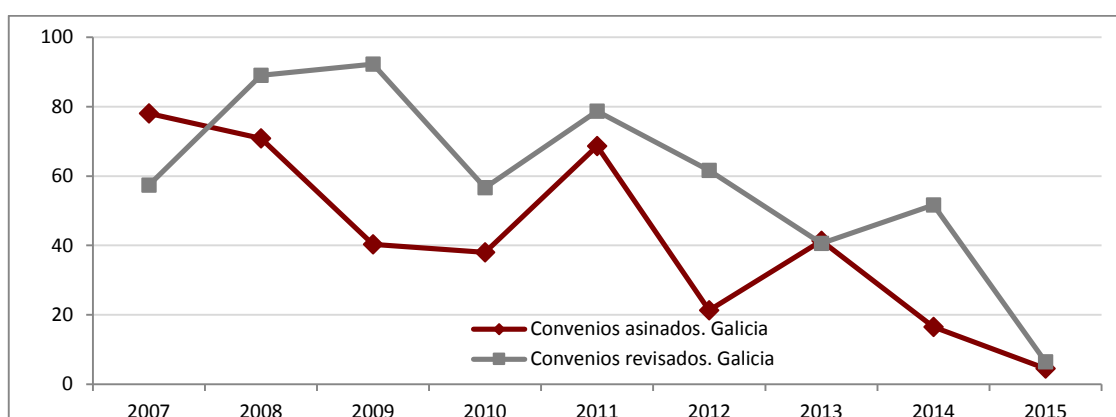
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



PERSOAS TRABALLADORAS AFECTADAS POR CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS CON CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL (%) PERÍODO 2007 - 2015

Cláusulas revisión salarial (Porcentaxe traballad.)	Período de referencia								
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Convenios asinados. Galicia	78,02	70,87	40,31	38,02	68,61	21,33	41,36	16,52	4,51
Convenios revisados. Galicia	57,33	89,01	92,25	56,66	78,68	61,61	40,59	51,67	6,44

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 2015 fan referencia á inaplicación do convenio 7 convenios de sector (o 70% dos de sector asinados este ano) e 48 de empresa (o 55,17% dos de empresa asinados este ano).

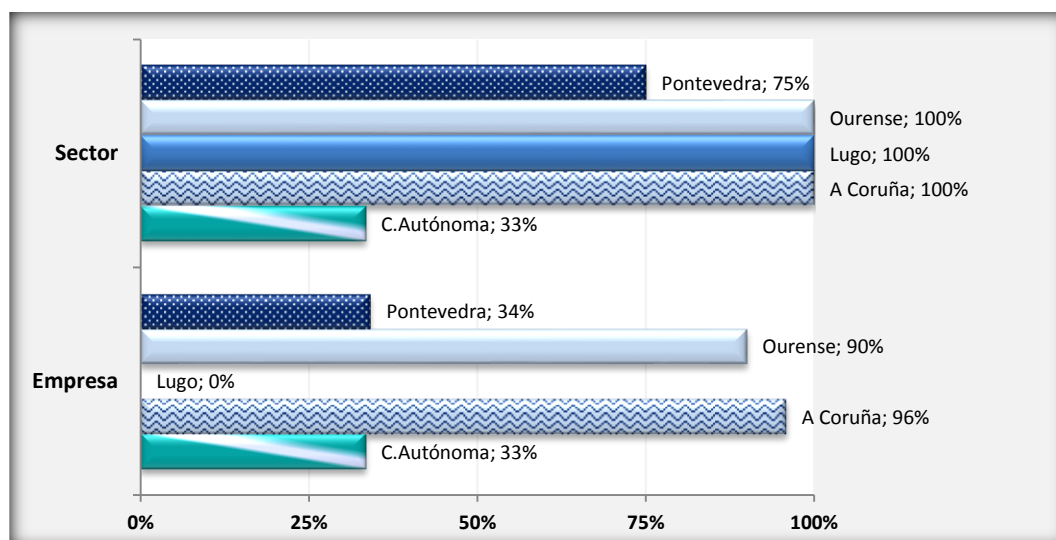
As persoas traballadoras ás que afectan estes convenios son 31.251, o 72,09% do total, das que 23.409 son homes e 7.842 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre inaplicación. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	33,33%	1	33,33%	3	33,33%
	Núm. Traballad.	82	4,93%	728	40,58%	810	23,44%
	Homes	48	2,89%	400	22,30%	448	12,96%
	Mulleres	34	2,05%	328	18,28%	362	10,47%
A Coruña							
	Núm. Convenios	23	95,83%	1	100,00%	24	96,00%
	Núm. Traballad	1.308	94,99%	1.800	100,00%	3.108	97,83%
	Homes	1.066	77,41%	1.584	88,00%	2.650	83,41%
	Mulleres	242	17,57%	216	12,00%	458	14,42%
Lugo							
	Núm. Convenios	0	0,00%	1	100,00%	1	14,29%
	Núm. Traballad	0	0,00%	525	100,00%	525	46,50%
	Homes		0,00%	210	40,00%	210	18,60%
	Mulleres		0,00%	315	60,00%	315	27,90%
Ourense							
	Núm. Convenios	9	90,00%	1	100,00%	10	90,91%
	Núm. Traballad	490	81,80%	400	100,00%	890	89,09%
	Homes	382	63,77%	300	75,00%	682	68,27%
	Mulleres	108	18,03%	100	25,00%	208	20,82%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	14	34,15%	3	75,00%	17	37,78%
	Núm. Traballad	1.168	41,13%	24.750	77,95%	25.918	74,93%
	Homes	899	31,65%	18.520	58,33%	19.419	56,14%
	Mulleres	269	9,47%	6.230	19,62%	6.499	18,79%
Galicia							
	Núm. Convenios	48	55,17%	7	70,00%	55	56,70%
	Núm. Traballad	3.048	43,04%	28.203	77,76%	31.251	72,09%
	Homes	2.395	33,82%	21.014	57,94%	23.409	54,00%
	Mulleres	653	9,22%	7.189	19,82%	7.842	18,09%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**CLÁUSULAS SOBRE INAPLICACIÓN DE CONVENIO.
PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2015**



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Continúase este ano coa á adaptación do recollido nestas cláusulas 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 ou en convenios de ámbito superior.

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 – 2015 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 - 2015**

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
2015	1	33,33	1	100,00	1	100,00	1	100,00	3	75,00	7	70,00

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**Evolución dos convenios colectivos de empresa con cláusula de desvinculación.
Por provincias. Galicia. 2007 - 2015**

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
2015	2	33,33	23	95,83	0	0,00	9	90,00	14	34,15	48	55,17

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 13 convenios dos asinados este ano (13,40%) que afectan a 35.764 persoas traballadoras (82,50%), das que 22.919 son homes e 12.845 mulleres.

Deles 6 son de sector (60% dos de sector asinados) e afectan a 34.919 persoas traballadoras (96,28%) e 7 son de empresa (8,05% dos de empresa asinados) e afectan a 845 persoas traballadoras (11,93%).

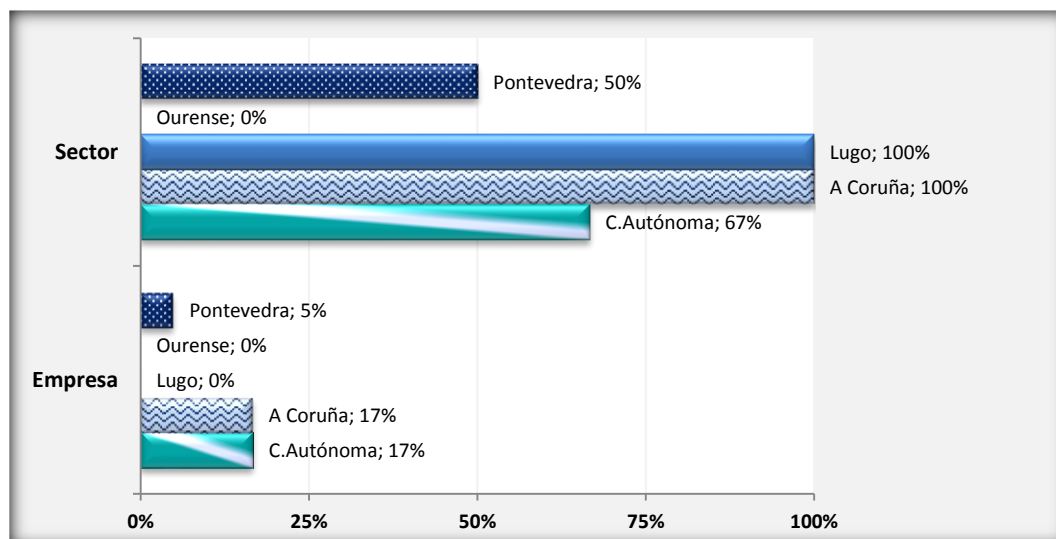
Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre aboamento de atrasos. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	16,67%	2	66,67%	3	33,33%
	Núm. Traballad.	481	28,94%	1.594	88,85%	2.075	60,04%
	Homes	410	24,67%	1.048	58,42%	1.458	42,19%
	Mulleres	71	4,27%	546	30,43%	617	17,85%
A Coruña							
	Núm. Convenios	4	16,67%	1	100,00%	5	20,00%
	Núm. Traballad	260	18,88%	1.800	100,00%	2.060	64,84%
	Homes	195	14,16%	1.584	88,00%	1.779	56,00%
	Mulleres	65	4,72%	216	12,00%	281	8,84%
Lugo							
	Núm. Convenios	0	0,00%	1	100,00%	1	14,29%
	Núm. Traballad	0	0,00%	525	100,00%	525	46,50%
	Homes			210	40,00%	210	18,60%
	Mulleres			315	60,00%	315	27,90%
Ourense							
	Núm. Convenios	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Núm. Traballad	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Homes						
	Mulleres						
Pontevedra							
	Núm. Convenios	2	4,88%	2	50,00%	4	8,89%
	Núm. Traballad	104	3,66%	31.000	97,64%	31.104	89,92%
	Homes	72	2,54%	19.400	61,10%	19.472	56,29%
	Mulleres	32	1,13%	11.600	36,54%	11.632	33,63%
Galicia							
	Núm. Convenios	7	8,05%	6	60,00%	13	13,40%
	Núm. Traballad	845	11,93%	34.919	96,28%	35.764	82,50%
	Homes	677	9,56%	22.242	61,33%	22.919	52,87%
	Mulleres	168	2,37%	12.677	34,95%	12.845	29,63%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

CLÁUSULAS SOBRE ABOAMENTO DE ATRASOS.

PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2015



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

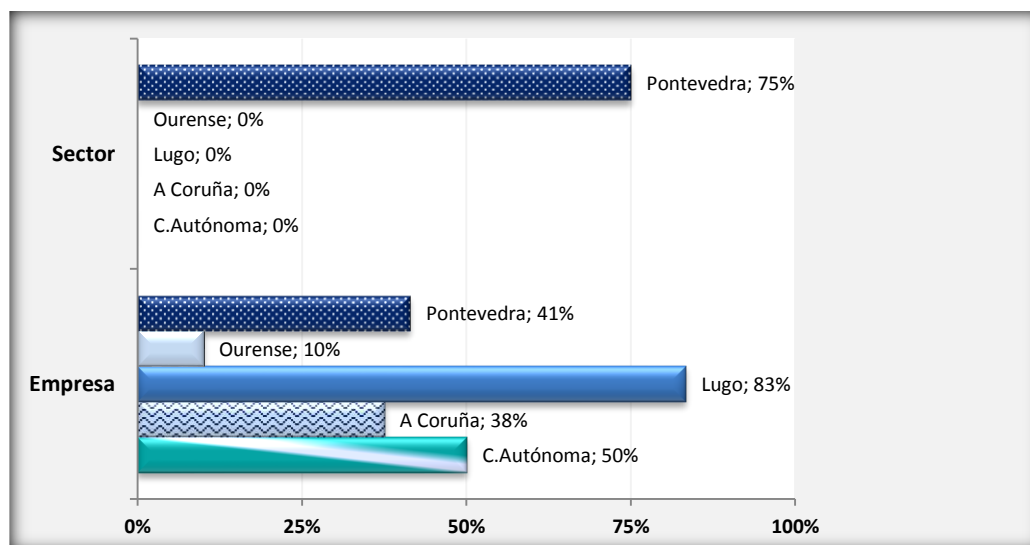
No tipo de cláusulas que recollen fíxase un prazo (maioritariamente indícase un mes ou dous meses contados nuns casos desde a sinatura do convenio e noutros desde a publicación no boletín oficial correspondente) ou sinálase unha data tope para o seu aboamento.

• Anticipos

Teñen cláusulas sobre anticipos 38 convenios (39,18% dos asinados este ano) que afectan a 35.528 persoas traballadoras (81,95%), das que 22.554 son homes e 12.974 mulleres.

Deles 3 son de sector (30% dos de sector asinados) e afectan a 31.600 persoas traballadoras (87,13%) e 35 son de empresa (40,23% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 3.928 persoas traballadoras (55,46%).

PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2015



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre anticipos. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	50,00%	0	0,00%	3	33,33%
	Núm. Traballad.	1.470	88,45%	0	0,00%	1.470	42,53%
	Homes	779	46,87%		0,00%	779	22,54%
	Mulleres	691	41,58%		0,00%	691	19,99%
A Coruña							
	Núm. Convenios	9	37,50%	0	0,00%	9	36,00%
	Núm. Traballad	630	45,75%	0	0,00%	630	19,83%
	Homes	507	36,82%		0,00%	507	15,96%
	Mulleres	123	8,93%		0,00%	123	3,87%
Lugo							
	Núm. Convenios	5	83,33%	0	0,00%	5	71,43%
	Núm. Traballad	580	96,03%	0	0,00%	580	51,37%
	Homes	515	85,26%		0,00%	515	45,62%
	Mulleres	65	10,76%		0,00%	65	5,76%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	10,00%	0	0,00%	1	9,09%
	Núm. Traballad	16	2,67%	0	0,00%	16	1,60%
	Homes	8	1,34%		0,00%	8	0,80%
	Mulleres	8	1,34%		0,00%	8	0,80%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	17	41,46%	3	75,00%	20	44,44%
	Núm. Traballad	1.232	43,38%	31.600	99,53%	32.832	94,92%
	Homes	945	33,27%	19.800	62,36%	20.745	59,97%
	Mulleres	287	10,11%	11.800	37,17%	12.087	34,94%
Galicia							
	Núm. Convenios	35	40,23%	3	30,00%	38	39,18%
	Núm. Traballad	3.928	55,46%	31.600	87,13%	35.528	81,95%
	Homes	2.754	38,89%	19.800	54,59%	22.554	52,03%
	Mulleres	1.174	16,58%	11.800	32,53%	12.974	29,93%

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 nos convenios asinados este ano algunhas cláusulas nas que se indica a distribución e/ou composición da súa 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 este ano en Galicia consisten nuns casos en sinalar a súa contía (remitindo xeralmente á táboa salarial) e noutros en recoller ademais (total ou parcialmente) a definición que respecto do salario indica o artigo 26 do ET.

Tamén existen cláusulas que se refiren á forma de pagamento do salario e ao día e/ou prazo máximo para o seu aboamento.

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 este ano e o número de persoas traballadoras ás que afectan.

▪ Complemento de antigüidade.

No ano 2015 recollen este complemento 49 convenios, o 50,52% dos asinados, que afectan a 14.336 persoas traballadoras (33,07%), das que 6.730 son homes e 7.606 mulleres.

Os 4 convenios de sector que teñen este complemento supoñen o 40% do total dos de sector asinados este ano e afectan a 9.475 persoas traballadoras (26,12%).

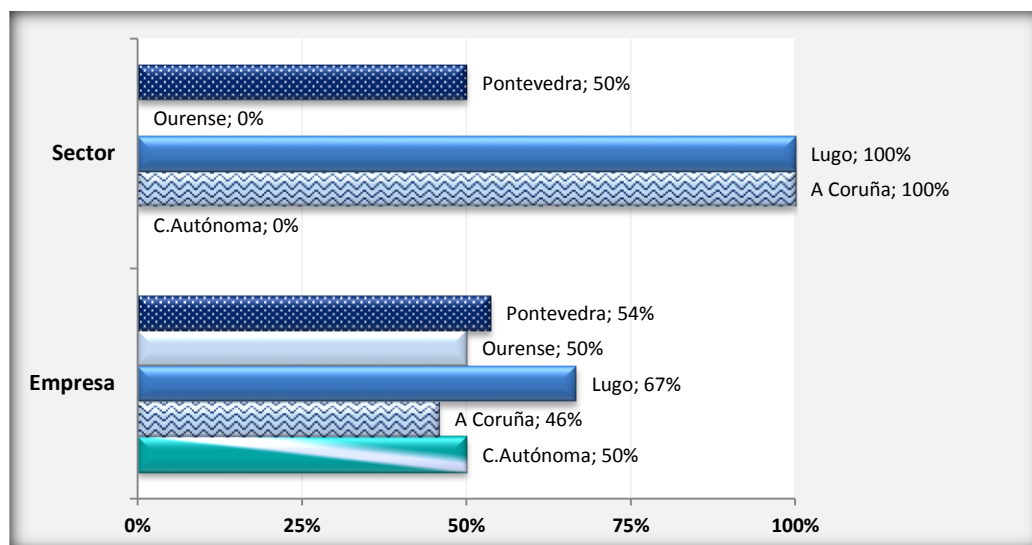
Os 45 de empresa representan o 51,72% do total dos de empresa asinados este ano e afectan a 4.861 persoas traballadoras (68,64%).

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre antigüidade. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	50,00%	0	0,00%	3	33,33%
	Núm. Traballad.	1.470	88,45%	0	0,00%	1.470	42,53%
	Homes	779	46,87%			779	22,54%
	Mulleres	691	41,58%			691	19,99%
A Coruña							
	Núm. Convenios	11	45,83%	1	100,00%	12	48,00%
	Núm. Traballad	947	68,77%	1.800	100,00%	2.747	86,47%
	Homes	813	59,04%	1.584	88,00%	2.397	75,45%
	Mulleres	134	9,73%	216	12,00%	350	11,02%
Lugo							
	Núm. Convenios	4	66,67%	1	100,00%	5	71,43%
	Núm. Traballad	336	55,63%	525	100,00%	861	76,26%
	Homes	285	47,19%	210	40,00%	495	43,84%
	Mulleres	51	8,44%	315	60,00%	366	32,42%
Ourense							
	Núm. Convenios	5	50,00%	0	0,00%	5	45,45%
	Núm. Traballad	420	70,12%	0	0,00%	420	42,04%
	Homes	357	59,60%			357	35,74%
	Mulleres	63	10,52%			63	6,31%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	22	53,66%	2	50,00%	24	53,33%
	Núm. Traballad	1.688	59,44%	7.150	22,52%	8.838	25,55%
	Homes	1.182	41,62%	1.520	4,79%	2.702	7,81%
	Mulleres	506	17,82%	5.630	17,73%	6.136	17,74%
Galicia							
	Núm. Convenios	45	51,72%	4	40,00%	49	50,52%
	Núm. Traballad	4.861	68,64%	9.475	26,12%	14.336	33,07%
	Homes	3.416	48,23%	3.314	9,14%	6.730	15,52%
	Mulleres	1.445	20,40%	6.161	16,99%	7.606	17,55%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

COMPLEMENTO DE ANTIGÜIDADE PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2015



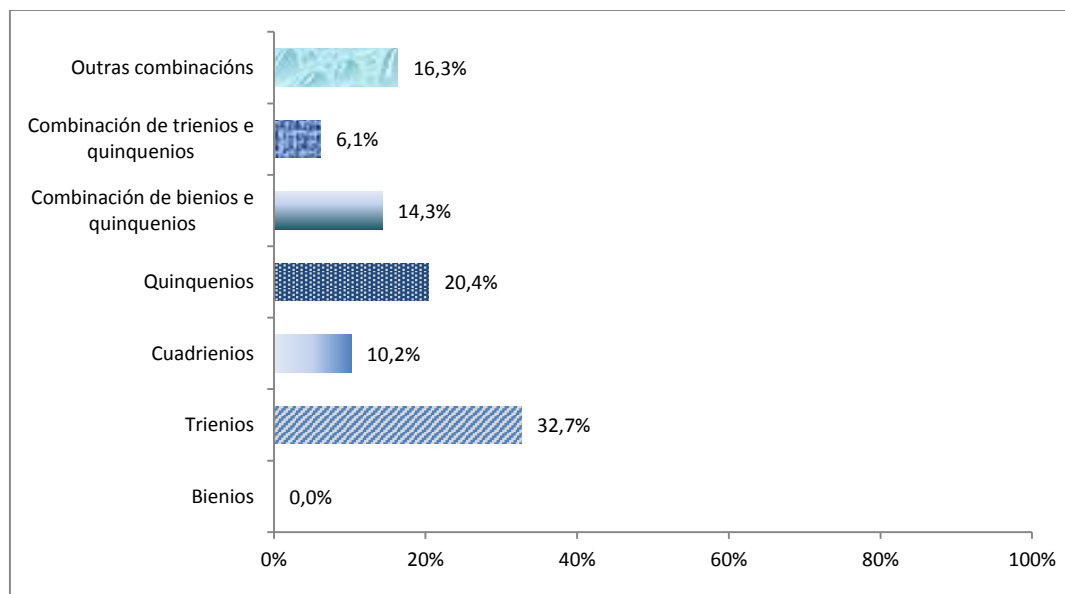
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

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

- Módulos temporais

Segundo se pode apreciar no gráfico que segue, o módulo temporal que máis se utiliza nos convenios asinados en 2015 á hora de establecer a antigüidade son os trienios, facéndoo así 16 convenios, o 32,7% dos que teñen antigüidade.

MÓDULOS TEMPORAIS. CONVENIOS DE EMPRESA E SECTOR. ANO 2015 PORCENTAXE SOBRE OS CONVENIOS CON ANTIGÜIDADE.



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

No cadro que segue a continuación pódense apreciar os módulos temporais máis utilizados en 2015 diferenciando os convenios de empresa e de sector.

MODULOS TEMPORAIS ANTIGÜIDADE ANO 2015	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	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Trienios	15	33,3%	1.538	31,6%	1	25,0%	525	5,5%
Cuadrienios	4	8,9%	131	2,7%	1	25,0%	7.000	73,9%
Quinquenios	10	22,2%	1.213	25,0%	0	0,0%	0	0,0%
Combinación de bienios e quinquenios	5	11,1%	457	9,4%	2	50,0%	1.950	20,6%
Combinación de trienios e quinquenios	3	6,7%	459	9,4%	0	0,0%	0	0,0%
Outras combinacións	8	17,8%	1.063	21,9%	0	0,0%	0	0,0%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

- Indican porcentaxes para calcular a antigüidade 29 convenios dos asinados este ano (59,18% dos convenios que establecen este complemento) que afectan a 11.672 persoas traballadoras (81,42% do total con complemento de antigüidade), das que 5.326 son homes e 6.346 mulleres.

Destes convenios 3 son de sector e afectan a 8.950 persoas traballadoras (3.104 homes e 5.846 mulleres), e 26 son de empresa e afectan a 2.722 persoas traballadoras (2.222 homes e 500 mulleres).

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 en cada momento.

- Establecen unha contía para retribuír a antigüidade 20 convenios dos asinados este ano (40,82% dos que teñen este complemento) que afectan a 2.664 persoas traballadoras (18,58% do total con este complemento), das que 1.404 son homes e 1.260 mulleres.

Deles 1 é de sector e afecta a 525 persoas traballadoras (210 homes e 315 mulleres) e 19 son de empresa e afectan a 2.139 persoas traballadoras (1.194 homes e 945 mulleres).

- En 18 convenios dos asinados este ano (18,56%) establécense ou faise referencia a límites á antigüidade. Afectan estes convenios a 2.965 persoas traballadoras (6,84%) das que 1.712 son homes e 1.253 mulleres

Deles 1 é de sector e afecta a 525 persoas traballadoras (210 homes e 315 mulleres) e 17 son de empresa e afectan a 2.440 persoas traballadoras (1.502 homes e 938 mulleres).

- En 19 convenios dos asinados este ano (19,59%) faise referencia á supresión deste complemento de antigüidade. Afectan a 25.570 persoas traballadoras (58,98% do total) das que 19.102 son homes e 6.468 mulleres.

Destes convenios 16 son de empresa e afectan a 570 persoas traballadoras (402 homes e 168 mulleres) e 3 son de sector e afectan a 25.000 persoas traballadoras (18.700 homes e 6.300 mulleres).

- Recollen cláusulas sobre a antigüidade consolidada 30 convenios (30,93% dos asinados este ano) que afectan a 34.717 persoas traballadoras (80,08%) das que 21.619 son homes e 13.098 mulleres.

Destes convenios 25 son de empresa e afectan a 2.192 persoas traballadoras (1.309 homes e 883 mulleres) e 5 son de sector e afectan a 32.525 persoas traballadoras (20.310 homes e 12.215 mulleres).

- Existen cláusulas sobre a compensación pola antigüidade en 3 convenios dos asinados este ano que afectan a 86 persoas traballadoras (60 homes e 26 mulleres). Son todos de empresa.

O cadro seguinte reflicte a evolución do número de convenios con complemento de antigüidade no período 2010 – 2015.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusula sobre o complemento de antigüidade
Por provincias. Galicia. 2010-2015**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2015	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	2	50,0	4	40,0
Empresa												
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
2015	3	50,0	11	45,8	4	66,7	5	50,0	22	53,7	45	51,7
Total 2015	3	33,3	12	48,0	5	71,4	5	45,5	24	53,3	49	50,5

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

▪ Complemento de idiomas, título ou coñecementos especiais

Dos convenios asinados este ano recolle este complemento 1 convenio de empresa que afecta a 76 persoas traballadoras das que 58 son homes e 18 mulleres.

Fíxase como como unha contía.

▪ Complementos de toxicidade, penosidade, perigosidade ou semellantes

Teñen cláusulas respecto deste tipo de complementos 31 convenios (31,96% dos asinados este ano) que afectan a 34.755 persoas traballadoras (80,17%) das que 22.110 son homes e 12.645 mulleres.

Deles 4 son de sector (40% dos de sector asinados) e afectan a 32.125 persoas traballadoras (88,57%) e 27 son de empresa (31,03% dos de empresa asinados) e afectan a 2.630 persoas traballadoras (37,14%).

O cadro seguinte reflicte a evolución do número de convenios con complementos deste tipo no período 2010 – 2015

**Evolución dos convenios asinados con Complemento de toxicidade, penosidade, perigosidade
Por provincias. Galicia. 2010-2015**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2015	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	3	75,0	4	40,0
Empresa												
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
2015	1	16,7	6	25,0	1	16,7	3	30,0	16	39,0	27	31,0
Total 2015	1	11,1	6	24,0	2	28,6	3	27,3	19	42,2	31	32,0

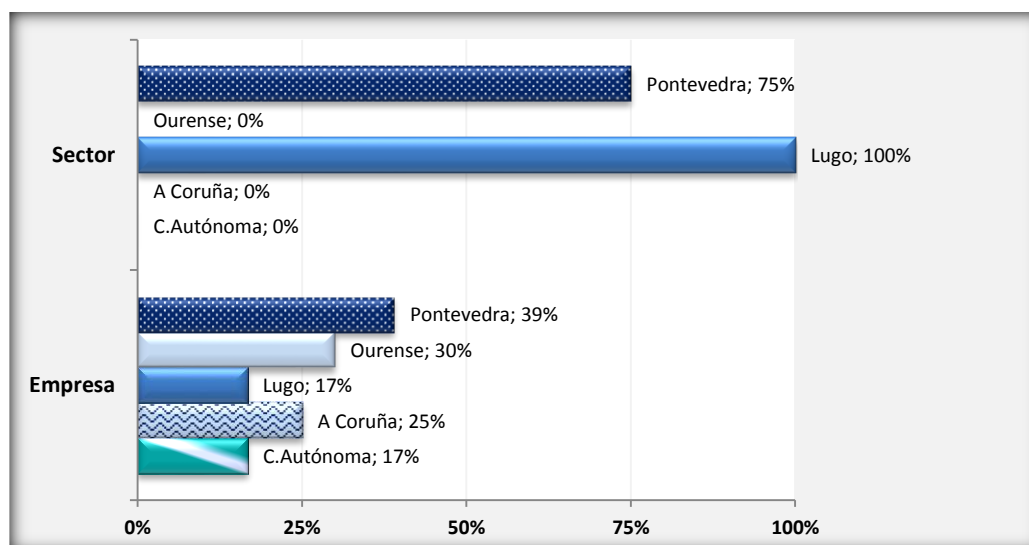
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Complementos de toxicidade, penosidade, perigosidade ou semellantes. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	16,67%	0	0,00%	1	11,11%
	Núm. Traballad.	481	28,94%	0	0,00%	481	13,92%
	Homes	410	24,67%			410	11,86%
	Mulleres	71	4,27%			71	2,05%
A Coruña							
	Núm. Convenios	6	25,00%	0	0,00%	6	24,00%
	Núm. Traballad	503	36,53%	0	0,00%	503	15,83%
	Homes	424	30,79%			424	13,35%
	Mulleres	79	5,74%			79	2,49%
Lugo							
	Núm. Convenios	1	16,67%	1	100,00%	2	28,57%
	Núm. Traballad	24	3,97%	525	100,00%	549	48,63%
	Homes	22	3,64%	210	40,00%	232	20,55%
	Mulleres	2	0,33%	315	60,00%	317	28,08%
Ourense							
	Núm. Convenios	3	30,00%	0	0,00%	3	27,27%
	Núm. Traballad	252	42,07%	0	0,00%	252	25,23%
	Homes	217	36,23%			217	21,72%
	Mulleres	35	5,84%			35	3,50%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	16	39,02%	3	75,00%	19	42,22%
	Núm. Traballad	1.370	48,24%	31.600	99,53%	32.970	95,32%
	Homes	1.027	36,16%	19.800	62,36%	20.827	60,21%
	Mulleres	343	12,08%	11.800	37,17%	12.143	35,11%
Galicia							
	Núm. Convenios	27	31,03%	4	40,00%	31	31,96%
	Núm. Traballad	2.630	37,14%	32.125	88,57%	34.755	80,17%
	Homes	2.100	29,65%	20.010	55,17%	22.110	51,00%
	Mulleres	530	7,48%	12.115	33,40%	12.645	29,17%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**COMPLEMENTOS DE TOXICIDADE, PENOSIDADE, PERIGOSIDADE
PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2015**



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.

Sinalan unha porcentaxe ao establecer estes complementos 14 convenios (o 45,16% dos que teñen cláusulas respecto deste tipo de complementos) que afectan a 9.113 persoas traballadoras, das que 2.820 son homes e 6.293 mulleres. Deles 3 son de sector e afectan a 8.125 persoas traballadoras (2.010 homes e 6.115 mulleres) e 11 son de empresa e afectan a 988 persoas traballadoras (810 homes e 178 mulleres).

Indican estes convenios que as porcentaxes se aplicarán sobre o salario base.

Establecen unha contía ao regular estes complementos 15 convenios (o 48,39% dos que teñen cláusulas respecto deste tipo de complementos) que afectan a 25.612 persoas traballadoras, das que 19.265 son homes e 6.347 mulleres. Deles 1 é de sector e afecta a 24.000 persoas traballadoras (18.000 homes e 6.000 mulleres) e 14 son de empresa e afectan a 1.612 persoas traballadoras (1.265 homes e 347 mulleres).

Ao regular este complementos indican algúns convenios que será por día efectivo traballado, outros por hora ou fracción e noutros por mes ou por ano.

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

Sinálase 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.

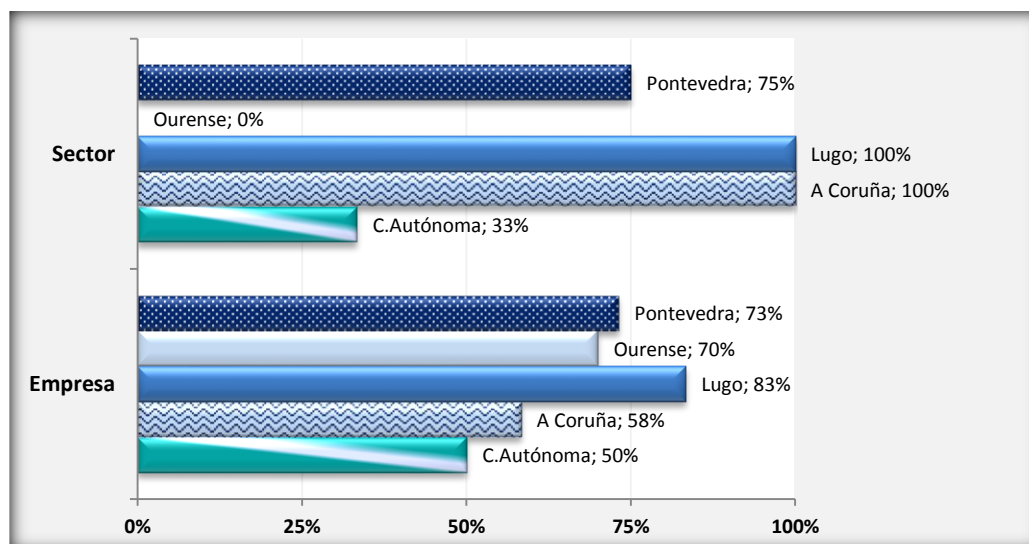
▪ Complemento de nocturnidade

Fan referencia a este complemento 65 convenios colectivos (o 67,01% dos asinados este ano) que afectan a 40.610 persoas traballadoras (93,68%) das que 26.386 son homes e 14.224 mulleres.

Destes convenios 6 son de sector (o 60% dos de sector asinados este ano) e afectan a 34.791 persoas traballadoras (95,92%), das que 22.242 son homes e 12.549 mulleres, e 59 son de empresa (o 67,82% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 5.819 persoas traballadoras (82,17%), das que 4.144 son homes e 1.675 mulleres.

COMPLEMENTO DE NOCTURNIDADE

PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2015



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Complemento de nocturnidade. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	50,00%	1	33,33%	4	44,44%
	Núm. Traballad.	1.495	89,95%	866	48,27%	2.361	68,32%
	Homes	803	48,32%	648	36,12%	1.451	41,98%
	Mulleres	692	41,64%	218	12,15%	910	26,33%
A Coruña							
	Núm. Convenios	14	58,33%	1	100,00%	15	60,00%
	Núm. Traballad	1.039	75,45%	1.800	100,00%	2.839	89,36%
	Homes	858	62,31%	1.584	88,00%	2.442	76,86%
	Mulleres	181	13,14%	216	12,00%	397	12,50%
Lugo							
	Núm. Convenios	5	83,33%	1	100,00%	6	85,71%
	Núm. Traballad	547	90,56%	525	100,00%	1.072	94,95%
	Homes	515	85,26%	210	40,00%	725	64,22%
	Mulleres	32	5,30%	315	60,00%	347	30,74%
Ourense							
	Núm. Convenios	7	70,00%	0	0,00%	7	63,64%
	Núm. Traballad	444	74,12%	0	0,00%	444	44,44%
	Homes	383	63,94%			383	38,34%
	Mulleres	61	10,18%			61	6,11%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	30	73,17%	3	75,00%	33	73,33%
	Núm. Traballad	2.294	80,77%	31.600	99,53%	33.894	97,99%
	Homes	1.585	55,81%	19.800	62,36%	21.385	61,82%
	Mulleres	709	24,96%	11.800	37,17%	12.509	36,16%
Galicia							
	Núm. Convenios	59	67,82%	6	60,00%	65	67,01%
	Núm. Traballad	5.819	82,17%	34.791	95,92%	40.610	93,68%
	Homes	4.144	58,51%	22.242	61,33%	26.386	60,87%
	Mulleres	1.675	23,65%	12.549	34,60%	14.224	32,81%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Das cláusulas que recollen pódese destacar o seguinte:

Establécese fixando unha porcentaxe en 45 convenios, o 69,23% dos que teñen este complemento, que afectan a 37.881 persoas traballadoras das que 24.693 son homes e 13.188 mulleres. Destes convenios 6 son de sector e afectan a 34.791 persoas traballadoras (22.242 homes e 12.549 mulleres) e 39 son de empresa e afectan a 3.090 persoas traballadoras (2.451 homes e 639 mulleres).

Indican unha contía 20 convenios (o 30,77% dos que teñen este complemento) e afectan a 2.729 persoas traballadoras das que 1.693 son homes e 1.036 mulleres. Son todos de empresa.

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 ou 21 horas e remate ás 7 ou ás 8 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.

O cadro seguinte reflicte a evolución do número de convenios con complementos deste tipo no período 2010 – 2015

**Evolución dos convenios colectivos asinados con complemento de nocturnidade
Por provincias. Galicia. 2010-2015**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2015	1	33,3	1	100,0	1	100,0	0	0,0	3	75,0	6	60,0
Empresa												
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
2015	3	50,0	14	58,3	5	83,3	7	70,0	30	73,2	59	67,8
Total 2015	4	44,4	15	60,0	6	85,7	7	63,6	33	73,3	65	67,0

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

▪ Complemento por traballo a quendas

Figura este complemento en 16 convenios (16,49% dos asinados este ano) que afectan a 2.445 persoas traballadoras (5,64%) das que 2.120 son homes e 325 mulleres.

Son todos de empresa.

Complemento por traballo a quendas. Galicia. 2015

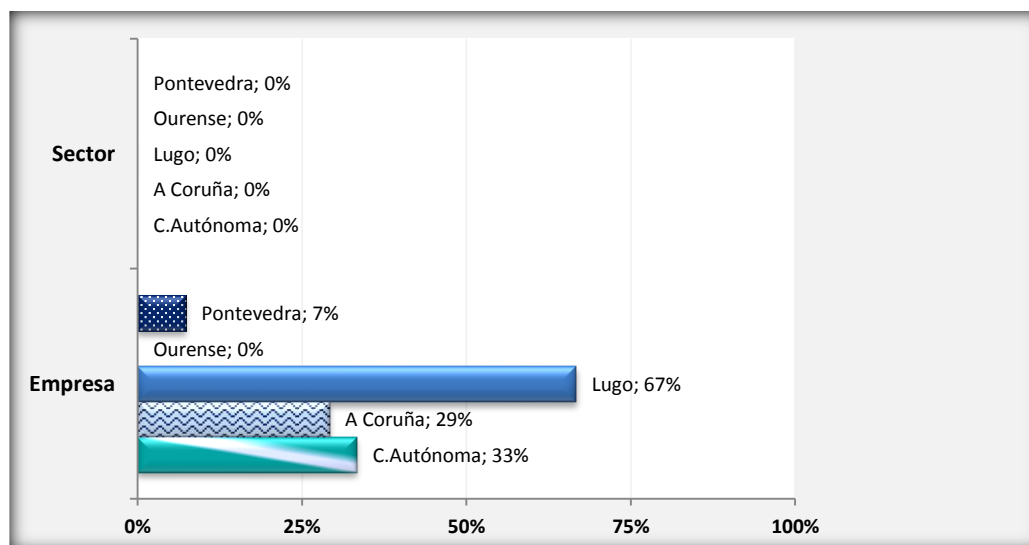
		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	33,33%	0	0,00%	2	22,22%
	Núm. Traballad.	547	32,91%	0	0,00%	547	15,83%
	Homes	445	26,77%			445	12,88%
	Mulleres	102	6,14%			102	2,95%
A Coruña							
	Núm. Convenios	7	29,17%	0	0,00%	7	28,00%
	Núm. Traballad	706	51,27%	0	0,00%	706	22,22%
	Homes	652	47,35%			652	20,52%
	Mulleres	54	3,92%			54	1,70%
Lugo							
	Núm. Convenios	4	66,67%	0	0,00%	4	57,14%
	Núm. Traballad	523	86,59%	0	0,00%	523	46,32%
	Homes	493	81,62%			493	43,67%
	Mulleres	30	4,97%			30	2,66%
Ourense							
	Núm. Convenios	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Núm. Traballad	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Homes						
	Mulleres						
Pontevedra							
	Núm. Convenios	3	7,32%	0	0,00%	3	6,67%
	Núm. Traballad	669	23,56%	0	0,00%	669	1,93%
	Homes	530	18,66%			530	1,53%
	Mulleres	139	4,89%			139	0,40%
Galicia							
	Núm. Convenios	16	18,39%	0	0,00%	16	16,49%
	Núm. Traballad	2.445	34,52%	0	0,00%	2.445	5,64%
	Homes	2.120	29,94%			2.120	4,89%
	Mulleres	325	4,59%			325	0,75%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Fíxase maioritariamente este complemento como unha contía.

COMPLEMENTO POR TRABALLO A QUENDAS

PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2015



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O cadro seguinte reflicte a evolución do número de convenios con complementos deste tipo no período 2010 – 2015

Evolución dos convenios colectivos asinados con complemento de traballo a quendas Por provincias. Galicia. 2010-2015

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2015	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Empresa												
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
2015	2	33,3	7	29,2	4	66,7	0	0,0	3	7,3	16	18,4
Total 2015	2	22,2	7	28,0	4	57,1	0	0,0	3	6,7	16	16,5

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

▪ Complementos de posto e responsabilidade

Recollen 33 convenios dos asinados este ano (34,02%) 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 29.094 persoas traballadoras (67,11%) das que 21.810 son homes e 7.284 mulleres.

Deles 3 son de sector (30% dos de sector asinados este ano) e afectan a 26.000 persoas traballadoras (71,69%), das que 19.704 son homes e 6.296 mulleres, e 30 son de empresa (34,48% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 3.094 persoas traballadoras (43,69%), das que 2.106 son homes e 988 mulleres.

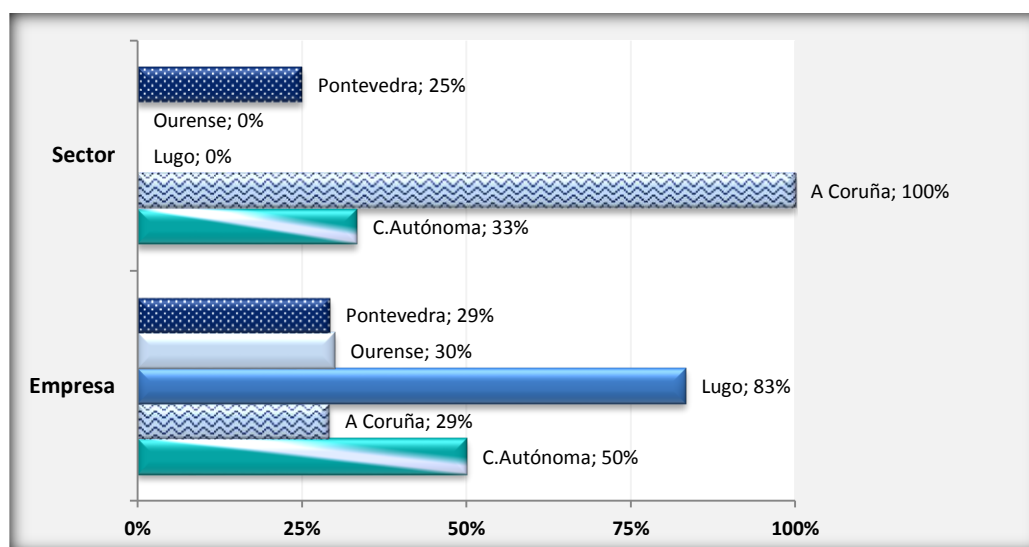
Complementos de posto e responsabilidade. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	50,00%	1	33,33%	4	44,44%
	Núm. Traballad.	1.074	64,62%	200	11,15%	1.274	36,86%
	Homes	449	27,02%	120	6,69%	569	16,46%
	Mulleres	625	37,61%	80	4,46%	705	20,40%
A Coruña							
	Núm. Convenios	7	29,17%	1	100,00%	8	32,00%
	Núm. Traballad	436	31,66%	1.800	100,00%	2.236	70,38%
	Homes	365	26,51%	1.584	88,00%	1.949	61,35%
	Mulleres	71	5,16%	216	12,00%	287	9,03%
Lugo							
	Núm. Convenios	5	83,33%	0	0,00%	5	71,43%
	Núm. Traballad	580	96,03%	0	0,00%	580	51,37%
	Homes	515	85,26%			515	45,62%
	Mulleres	65	10,76%			65	5,76%
Ourense							
	Núm. Convenios	3	30,00%	0	0,00%	3	27,27%
	Núm. Traballad	223	37,23%	0	0,00%	223	22,32%
	Homes	191	31,89%			191	19,12%
	Mulleres	32	5,34%			32	3,20%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	12	29,27%	1	25,00%	13	28,89%
	Núm. Traballad	781	27,50%	24.000	75,59%	24.781	71,64%
	Homes	586	20,63%	18.000	56,69%	18.586	53,73%
	Mulleres	195	6,87%	6.000	18,90%	6.195	17,91%
Galicia							
	Núm. Convenios	30	34,48%	3	30,00%	33	34,02%
	Núm. Traballad	3.094	43,69%	26.000	71,69%	29.094	67,11%
	Homes	2.106	29,74%	19.704	54,33%	21.810	50,31%
	Mulleres	988	13,95%	6.296	17,36%	7.284	16,80%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Fíxase establecendo unha contía ou indicando unha porcentaxe para aplicar sobre xeralmente o salario base.

**COMPLEMENTOS DE POSTO E RESPONSABILIDADE
PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2015.**



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O cadro seguinte reflicte a evolución do número de convenios con complementos deste tipo no período 2010 – 2015

**Evolución dos convenios colectivos asinados con complemento de posto e responsabilidade
Por provincias. Galicia. 2010-2015**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2015	1	33,3	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	30,0
Empresa												
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
2015	3	50,0	7	29,2	5	83,3	3	30,0	12	29,3	30	34,5
Total 2015	4	44,4	8	32,0	5	71,4	3	27,3	13	28,9	33	34,0

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

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

Establecen estes complementos 15 convenios dos asinados en este ano (15,46%) que afectan a 2.545 persoas traballadoras (5,87%) das que 1.637 son homes e 908 mulleres.

Son todos de empresa.

Complementos por dispoñibilidade horaria ou prolongación de xornada. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	5	83,33%	0	0,00%	5	55,56%
	Núm. Traballad.	1.577	94,89%	0	0,00%	1.577	45,63%
	Homes	851	51,20%			851	24,62%
	Mulleres	726	43,68%			726	21,01%
A Coruña							
	Núm. Convenios	3	12,50%	0	0,00%	3	12,00%
	Núm. Traballad	134	9,73%	0	0,00%	134	4,22%
	Homes	99	7,19%			99	3,12%
	Mulleres	35	2,54%			35	1,10%
Lugo							
	Núm. Convenios	3	50,00%	0	0,00%	3	42,86%
	Núm. Traballad	279	46,19%	0	0,00%	279	24,71%
	Homes	263	43,54%			263	23,29%
	Mulleres	16	2,65%			16	1,42%
Ourense							
	Núm. Convenios	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Núm. Traballad	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Homes						
	Mulleres						
Pontevedra							
	Núm. Convenios	4	9,76%	0	0,00%	4	8,89%
	Núm. Traballad	555	19,54%	0	0,00%	555	1,60%
	Homes	424	14,93%			424	1,23%
	Mulleres	131	4,61%			131	0,38%
Galicia							
	Núm. Convenios	15	17,24%	0	0,00%	15	15,46%
	Núm. Traballad	2.545	35,94%	0	0,00%	2.545	5,87%
	Homes	1.637	23,11%			1.637	3,78%
	Mulleres	908	12,82%			908	2,09%

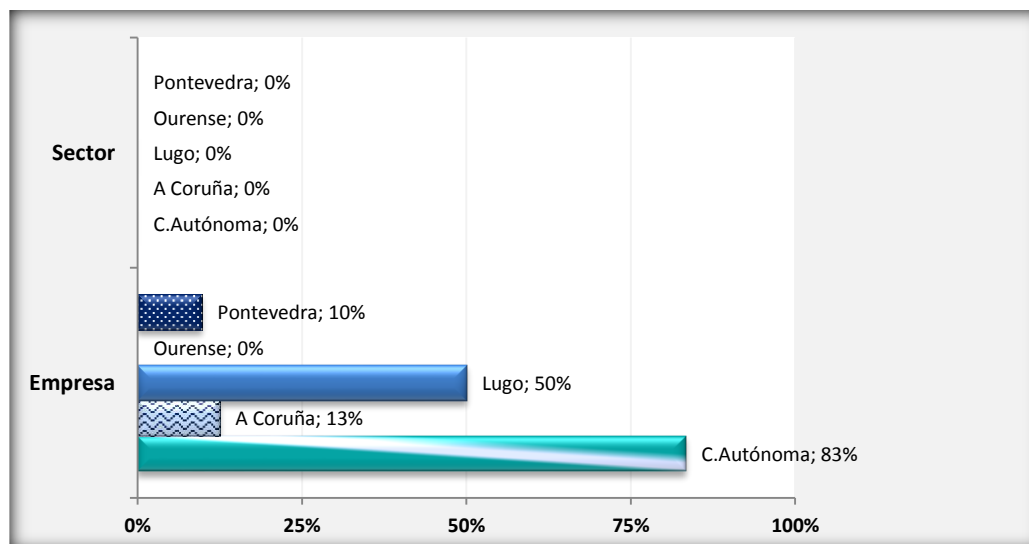
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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.

A contía fíxase por hora, por día, por semana ou por mes, incrementándose nalgúns convenios cando a dispoñibilidade é os sábados, domingos ou festivos.

Faise referencia tamén á necesidade por parte da persoa traballadora de estar localizable, para o que disporá dun medio adecuado de localización facilitado pola empresa

**COMPLEMENTO POR DISPOÑIBILIDADE HORARIA OU PROLONGACIÓN DA XORNADA
PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2015.**



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O cadro seguinte reflicte a evolución do número de convenios con complementos deste tipo no período 2010 – 2015

**Evolución dos convenios colectivos asinados con complemento de dispoñibilidade e prolongación da xornada
Por provincias. Galicia. 2010-2015**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2015	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Empresa												
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
2015	5	83,3	3	12,5	3	50,0	0	0,0	4	9,8	15	17,2
Total 2015	5	55,6	3	12,0	3	42,9	0	0,0	4	8,9	15	15,5

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

■ Primas e incentivos. Complemento de produtividade.

Establecen primas ou incentivos ou complementos de produtividade polo traballo realizado 32 convenios (32,99% dos asinados) que afectan a 2.378 persoas traballadoras (5,49%) das que 1.928 son homes e 450 mulleres.

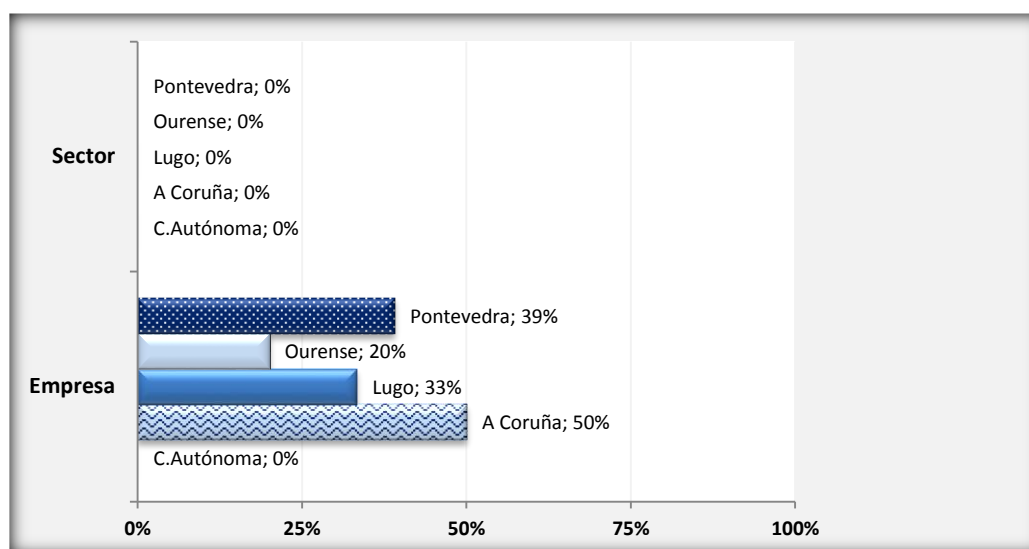
Son todos de empresa.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre primas e incentivos ou complementos de produtividade.
Galicia. Ano 2015.

		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						
	Mulleres						
A Coruña							
	Núm. Convenios	12	50,00%	0	0,00%	12	48,00%
	Núm. Traballad	942	68,41%	0	0,00%	942	29,65%
	Homes	807	58,61%			807	25,40%
	Mulleres	135	9,80%			135	4,25%
Lugo							
	Núm. Convenios	2	33,33%	0	0,00%	2	28,57%
	Núm. Traballad	154	25,50%	0	0,00%	154	13,64%
	Homes	114	18,87%			114	10,10%
	Mulleres	40	6,62%			40	3,54%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	20,00%	0	0,00%	2	18,18%
	Núm. Traballad	119	19,87%	0	0,00%	119	11,91%
	Homes	83	13,86%			83	8,31%
	Mulleres	36	6,01%			36	3,60%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	16	39,02%	0	0,00%	16	35,56%
	Núm. Traballad	1.163	40,95%	0	0,00%	1.163	3,36%
	Homes	924	32,54%			924	2,67%
	Mulleres	239	8,42%			239	0,69%
Galicia							
	Núm. Convenios	32	36,78%	0	0,00%	32	32,99%
	Núm. Traballad	2.378	33,58%	0	0,00%	2.378	5,49%
	Homes	1.928	27,22%			1.928	4,45%
	Mulleres	450	6,35%			450	1,04%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**PRIMAS E INCENTIVOS OU COMPLEMENTOS DE PRODUTIVIDADE
PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2015.**



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O cadro seguinte reflicte a evolución do número de convenios con complementos deste tipo no período 2010 – 2015

**Evolución dos convenios colectivos asinados. Primas e Incentivos. Complemento de produtividade
Por provincias. Galicia. 2010-2015**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2015	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Empresa												
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
2015	0	0,0	12	50,0	2	33,3	2	20,0	16	39,0	32	36,8
Total 2015	0	0,0	12	48,0	2	28,6	2	18,2	16	35,6	32	33,0

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, 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.**

Recollen este tipo de complementos 21 convenios (21,65% dos asinados este ano) que afectan a 9.039 persoas traballadoras (20,85%) das que 2.923 son homes e 6.116 mulleres.

Deles 19 son de empresa (21,84% dos convenios de empresa asinados este ano) e afectan a 1.839 persoas traballadoras (25,97%), das que 1.403 son homes e 436 mulleres, e 2 son de sector (20% dos de sector asinados este ano) e afectan a 7.200 persoas traballadoras (19,85%), das que 1.520 son homes e 5.680 mulleres.

Convenios colectivos asinados con complementos de asistencia e/ou puntualidade. Galicia. 2015

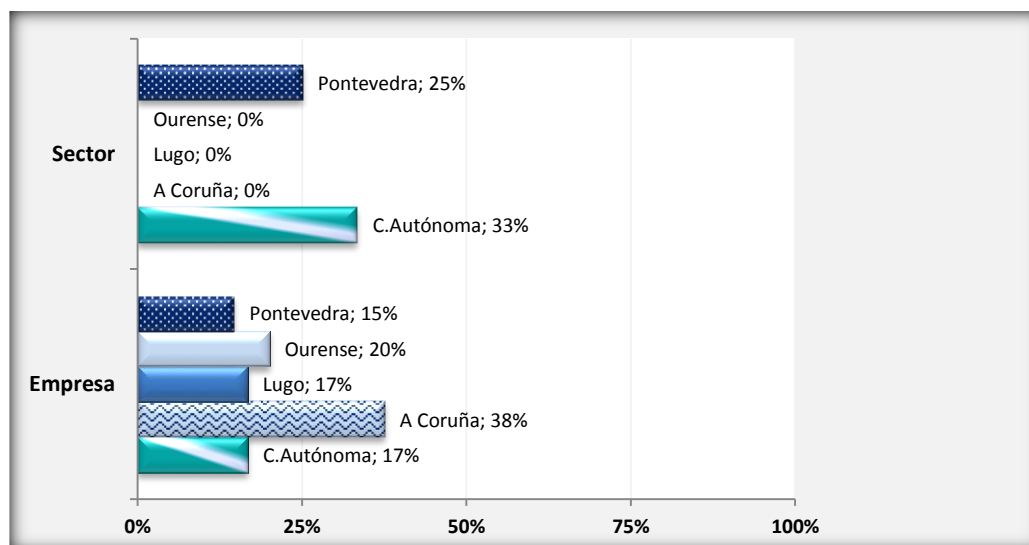
		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	16,67%	1	33,33%	2	22,22%
	Núm. Traballad.	85	5,11%	200	11,15%	285	8,25%
	Homes	80	4,81%	120	6,69%	200	5,79%
	Mulleres	5	0,30%	80	4,46%	85	2,46%
A Coruña							
	Núm. Convenios	9	37,50%	0	0,00%	9	36,00%
	Núm. Traballad.	500	36,31%	0	0,00%	500	15,74%
	Homes	431	31,30%			431	13,57%
	Mulleres	69	5,01%			69	2,17%
Lugo							
	Núm. Convenios	1	16,67%	0	0,00%	1	14,29%
	Núm. Traballad.	244	40,40%	0	0,00%	244	21,61%
	Homes	230	38,08%			230	20,37%
	Mulleres	14	2,32%			14	1,24%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	20,00%	0	0,00%	2	18,18%
	Núm. Traballad.	94	15,69%	0	0,00%	94	9,41%
	Homes	77	12,85%			77	7,71%
	Mulleres	17	2,84%			17	1,70%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	6	14,63%	1	25,00%	7	15,56%
	Núm. Traballad.	916	32,25%	7.000	22,05%	7.916	22,89%
	Homes	585	20,60%	1.400	4,41%	1.985	5,74%
	Mulleres	331	11,65%	5.600	17,64%	5.931	17,15%
Galicia							
	Núm. Convenios	19	21,84%	2	20,00%	21	21,65%
	Núm. Traballad.	1.839	25,97%	7.200	19,85%	9.039	20,85%
	Homes	1.403	19,81%	1.520	4,19%	2.923	6,74%
	Mulleres	436	6,16%	5.680	15,66%	6.116	14,11%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Maioritariamente establécense fixando unha contía, pero hai convenios que sinalan unha porcentaxe sobre o salario base.

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
PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2015.**



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O cadro seguinte reflicte a evolución do número de convenios con complementos deste tipo no período 2010 – 2015

**Evolución dos convenios colectivos asinados con complementos de asistencia e puntualidade
Por provincias. Galicia. 2010-2015**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2015	1	33,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	2	20,0
Empresa												
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
2015	1	16,7	9	37,5	1	16,7	2	20,0	6	14,6	19	21,8
Total 2015	2	22,2	9	36,0	1	14,3	2	18,2	7	15,6	21	21,7

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

▪ Outros complementos

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

Figura este complemento en 46 convenios dos asinados este ano (47,42%) que afectan a 37.369 persoas traballadoras (86,20%) das que 23.744 son homes e 13.625 mulleres.

Deles 40 son de empresa (45,98% dos convenios de empresa asinados este ano) e afectan a 4.175 persoas traballadoras (58,95%), das que 2.876 son homes e 1.299 mulleres, e 6 son de sector (60% dos de sector asinados este ano) que afectan a 33.194 persoas traballadoras (91,52%), das que 20.868 son homes e 12.326 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre complementos por traballar en festivos. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	50,00%	3	100,00%	6	66,67%
	Núm. Traballad.	1.495	89,95%	1.794	100,00%	3.289	95,17%
	<i>Homes</i>	803	48,32%	1.168	65,11%	1.971	57,03%
	<i>Mulleres</i>	692	41,64%	626	34,89%	1.318	38,14%
A Coruña							
	Núm. Convenios	7	29,17%	0	0,00%	7	28,00%
	Núm. Traballad	462	33,55%	0	0,00%	462	14,54%
	<i>Homes</i>	383	27,81%			383	12,06%
	<i>Mulleres</i>	79	5,74%			79	2,49%
Lugo							
	Núm. Convenios	3	50,00%	0	0,00%	3	42,86%
	Núm. Traballad	279	46,19%	0	0,00%	279	24,71%
	<i>Homes</i>	263	43,54%			263	23,29%
	<i>Mulleres</i>	16	2,65%			16	1,42%
Ourense							
	Núm. Convenios	5	50,00%	1	100,00%	6	54,55%
	Núm. Traballad	251	41,90%	400	100,00%	651	65,17%
	<i>Homes</i>	198	33,06%	300	75,00%	498	49,85%
	<i>Mulleres</i>	53	8,85%	100	25,00%	153	15,32%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	22	53,66%	2	50,00%	24	53,33%
	Núm. Traballad	1.688	59,44%	31.000	97,64%	32.688	94,50%
	<i>Homes</i>	1.229	43,27%	19.400	61,10%	20.629	59,64%
	<i>Mulleres</i>	459	16,16%	11.600	36,54%	12.059	34,86%
Galicia							
	Núm. Convenios	40	45,98%	6	60,00%	46	47,42%
	Núm. Traballad	4.175	58,95%	33.194	91,52%	37.369	86,20%
	<i>Homes</i>	2.876	40,61%	20.868	57,54%	23.744	54,77%
	<i>Mulleres</i>	1.299	18,34%	12.326	33,98%	13.625	31,43%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Respecto das cláusulas que recollen pódese sinalar o seguinte:

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**.-

Ven recollido este complemento en 5 convenios dos asinados este ano (5,15%) que afectan a 2.797 persoas traballadoras (6,45%), das que 1.987 son homes e 810 mulleres.

Deles 1 é de sector (10% dos de sector asinados este ano) e afecta a 1.800 persoas traballadoras (4,96%), das que 1.584 son homes e 216 mulleres, e 4 son de empresa (4,60% dos de empresa asinados) e afectan a 997 persoas traballadoras (14,08%), das que 403 son homes e 594 mulleres.

➤ Complemento de **actividade**.

Existe este complemento en 6 convenios (6,19% do total dos asinados este ano) que afectan a 287 persoas traballadoras (0,66%) das que 240 son homes e 47 mulleres.

Son todos de empresa.

➤ Complemento por **traballos especiais**.

Establecen este complemento 5 convenios dos asinados este ano (5,15%) que afectan a 1.186 persoas traballadoras (2,74%) das que 563 son homes e 623 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.

Establecen máis de 2 gratificacións extraordinarias 43 convenios (44,33% dos asinados este ano) que afectan a 13.576 persoas traballadoras (31,32%) das que 6.426 son homes e 7.150 mulleres.

Deles 6 son de sector (60% dos de sector asinados) e afectan a 10.475 persoas traballadoras (28,88%), das que 4.014 son homes e 6.461 mulleres, e 37 son de empresa (42,53% dos de empresa asinados) e afectan a 3.101 persoas traballadoras (43,79%), das que 2.412 son homes e 689 mulleres.

Número de gratificacións extraordinarias . Galicia. 2015

Número de gratificacións extraordinarias		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
2	Núm. Convenios	50	57,47%	4	40,00%	54	55,67%
	Núm. Traballad	3.981	56,21%	25.794	71,12%	29.775	68,68%
	Homes	2.659	37,55%	19.168	52,85%	21.827	50,35%
	Mulleres	1.322	18,67%	6.626	18,27%	7.948	18,33%
3	Núm. Convenios	25	28,74%	5	50,00%	30	30,93%
	Núm. Traballad	1.818	25,67%	3.475	9,58%	5.293	12,21%
	Homes	1.405	19,84%	2.614	7,21%	4.019	9,27%
	Mulleres	413	5,83%	861	2,37%	1.274	2,94%
4	Núm. Convenios	10	11,49%	1	10,00%	11	11,34%
	Núm. Traballad	1.059	14,95%	7.000	19,30%	8.059	18,59%
	Homes	815	11,51%	1.400	3,86%	2.215	5,11%
	Mulleres	244	3,45%	5.600	15,44%	5.844	13,48%
5	Núm. Convenios	2	2,30%	0	0,00%	2	2,06%
	Núm. Traballad	224	3,16%	0	0,00%	224	0,52%
	Homes	192	2,71%		0,00%	192	0,44%
	Mulleres	32	0,45%		0,00%	32	0,07%

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 sinalan que será igual a unha mensualidade completa. Outros convenios indican unha contía nas táboas salariais.

Hai convenios que engaden algúns complementos (cítanse entre outros os de asistencia, convenio, posto e tóxico, penoso e perigoso) e nalgúns casos as primas e/ou incentivos (xeralmente a media dos tres últimos meses).

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

Recollen cláusulas respecto do rateo das gratificacións extraordinarias 31 convenios (31,96% dos asinados este ano) que afectan a 26.687 persoas traballadoras (61,56%) das que 19.781 son homes e 6.906 mulleres.

Deles 3 son de sector (30% dos de sector asinados) e afectan a 25.128 persoas traballadoras (69,28%), das que 18.700 son homes e 6.428 mulleres, e 28 son de empresa (32,18% dos de empresa asinados) e afectan a 1.559 persoas traballadoras (22,01%), das que 1.081 son homes e 478 mulleres.

En 9 destes convenios establécese expresamente que todas as gratificacións extraordinarias serán rateadas, e noutros 7 indícase o rateo dalgunha delas. Nos demais convenios recóllese 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 7 convenios de empresa dos asinados este ano que afectan a 550 persoas traballadoras (432 homes e 118 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.

Teñen cláusulas ao respecto 64 convenios (65,98% dos asinados neste ano) que afectan a 40.630 persoas traballadoras (93,72%) das que 26.395 son homes e 14.235 mulleres.

Deles 9 son de sector (90% dos de sector asinados) e afectan a 35.744 persoas traballadoras (98,55%), das que 22.972 son homes e 12.772 mulleres, e 55 son de empresa (63,22% dos de empresa asinados) e afectan a 4.886 persoas traballadoras (68,99%), das que 3.423 son homes e 1.463 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 especiais os gastos orixinados superan os importes establecidos ao efecto, o exceso será pagado pola empresa, logo de coñecemento desta e posterior xustificación da persoa traballadora.

Establécese noutras cláusulas cales son os estándares de transporte e aloxamento para utilizar nos desprazamentos.

Diferéncianse nalgúns convenios as contías segundo o desprazamento sexa dentro ou fóra de Galicia ou ao estranxeiro, concretando máis nalgúns casos para determinados países (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.

O cadro seguinte reflicte os convenios negociados en 2015 con este tipo de cláusulas por provincias.

**Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre axudas de custo e gastos de locomoción.
Galicia. 2015**

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	6	100,00%	3	100,00%	9	100,00%
	Núm. Traballad.	1.662	100,00%	1.794	100,00%	3.456	100,00%
	Homes	931	56,02%	1.168	65,11%	2.099	60,73%
	Mulleres	731	43,98%	626	34,89%	1.357	39,27%
A Coruña							
	Núm. Convenios	13	54,17%	1	100,00%	14	56,00%
	Núm. Traballad	853	61,95%	1.800	100,00%	2.653	83,51%
	Homes	667	48,44%	1.584	88,00%	2.251	70,85%
	Mulleres	186	13,51%	216	12,00%	402	12,65%
Lugo							
	Núm. Convenios	6	100,00%	0	0,00%	6	85,71%
	Núm. Traballad	604	100,00%	0	0,00%	604	53,50%
	Homes	537	88,91%			537	47,56%
	Mulleres	67	11,09%			67	5,93%
Ourense							
	Núm. Convenios	5	50,00%	1	100,00%	6	54,55%
	Núm. Traballad	280	46,74%	400	100,00%	680	68,07%
	Homes	227	37,90%	300	75,00%	527	52,75%
	Mulleres	53	8,85%	100	25,00%	153	15,32%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	25	60,98%	4	100,00%	29	64,44%
	Núm. Traballad	1.487	52,36%	31.750	100,00%	33.237	96,09%
	Homes	1.061	37,36%	19.920	62,74%	20.981	60,66%
	Mulleres	426	15,00%	11.830	37,26%	12.256	35,43%
Galicia							
	Núm. Convenios	55	63,22%	9	90,00%	64	65,98%
	Núm. Traballad	4.886	68,99%	35.744	98,55%	40.630	93,72%
	Homes	3.423	48,33%	22.972	63,34%	26.395	60,89%
	Mulleres	1.463	20,66%	12.772	35,21%	14.235	32,84%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

▪ Complemento de transporte e distancia

Inclúen este complemento 37 convenios (38,14% dos asinados este ano) que afectan a 12.144 persoas traballadoras (28,01%) das que 4.959 son homes e 7.185 mulleres.

Deles 5 son de sector (50% dos de sector asinados este ano) e afectan a 8.350 persoas traballadoras (23,02%), das que 2.340 son homes e 6.010 mulleres, e 32 son de empresa (36,78% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 3.794 persoas traballadoras (53,57%), das que 2.619 son homes e 1.175 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre complementos de transporte e distancia. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	33,33%	1	33,33%	3	33,33%
	Núm. Traballad.	1.429	85,98%	200	11,15%	1.629	47,14%
	Homes	768	46,21%	120	6,69%	888	25,69%
	Mulleres	661	39,77%	80	4,46%	741	21,44%
A Coruña							
	Núm. Convenios	7	29,17%	0	0,00%	7	28,00%
	Núm. Traballad	550	39,94%	0	0,00%	550	17,31%
	Homes	491	35,66%			491	15,45%
	Mulleres	59	4,28%			59	1,86%
Lugo							
	Núm. Convenios	2	33,33%	0	0,00%	2	28,57%
	Núm. Traballad	268	44,37%	0	0,00%	268	23,74%
	Homes	252	41,72%			252	22,32%
	Mulleres	16	2,65%			16	1,42%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	10,00%	1	100,00%	2	18,18%
	Núm. Traballad	50	8,35%	400	100,00%	450	45,05%
	Homes	31	5,18%	300	75,00%	331	33,13%
	Mulleres	19	3,17%	100	25,00%	119	11,91%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	20	48,78%	3	75,00%	23	51,11%
	Núm. Traballad	1.497	52,71%	7.750	24,41%	9.247	26,73%
	Homes	1.077	37,92%	1.920	6,05%	2.997	8,66%
	Mulleres	420	14,79%	5.830	18,36%	6.250	18,07%
Galicia							
	Núm. Convenios	32	36,78%	5	50,00%	37	38,14%
	Núm. Traballad	3.794	53,57%	8.350	23,02%	12.144	28,01%
	Homes	2.619	36,98%	2.340	6,45%	4.959	11,44%
	Mulleres	1.175	16,59%	6.010	16,57%	7.185	16,57%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O cadro seguinte reflicte a evolución do número de convenios con complementos deste tipo no período 2010 – 2015

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusula de complemento de transporte e distancia
Por provincias. Galicia. 2010-2015**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2015	1	33,3	0	0,0	0	0,0	1	100,0	3	75,0	5	50,0
Empresa												
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
2015	2	33,3	7	29,2	2	33,3	1	10,0	20	48,8	32	36,8
Total 2015	3	33,3	7	28,0	2	28,6	2	18,2	23	51,1	37	38,1

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

▪ Outros complementos

Establécese o complemento de “Quebranto de moeda” en 12 convenios (12,37% dos asinados este ano) que afectan a 4.352 persoas traballadoras das que 3.105 son homes e 1.247 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre quebranto de moeda. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Galicia							
	Núm. Convenios	10	11,49%	2	20,00%	12	12,37%
	Núm. Traballad	1.824	25,76%	2.528	6,97%	4.352	10,04%
	Homes	1.121	15,83%	1.984	5,47%	3.105	7,16%
	Mulleres	703	9,93%	544	1,50%	1.247	2,88%

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 en 2015 en Galicia, tivéronse en conta unicamente os convenios que a regulan de xeito anual, que foron 86 este ano (o 73,5%). Deles 15 son de sector (o 78,95% dos de sector asinados e revisados este ano) e 71 son de empresa (o 72,45% dos de empresa asinados e revisados este ano).

A xornada media pactada no ano 2015 foi de 1.750,88 horas.

Seguindo coa tendencia de anos anteriores, a xornada nos convenios de empresa é máis reducida que nos de sector, 1.730,63 horas fronte a 1.752,35 horas.

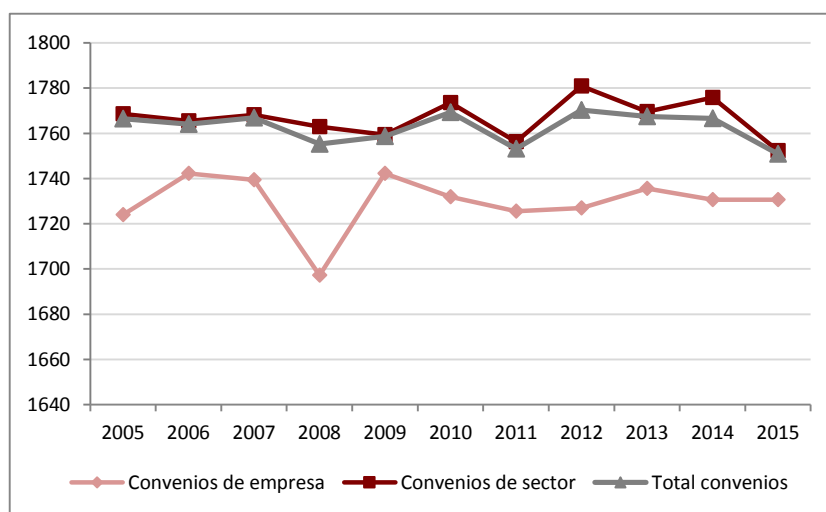
No cadro seguinte pode apreciarse a evolución da xornada media pactada en Galicia no período 2005-2015.

Evolución da xornada media anual pactada. Galicia. 2005 - 2015

Total Convenios. Xornada media pactada

	Convenios de empresa	Convenios de sector	Total convenios
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	1730,7	1775,9	1766,6
2015	1730,63	1752,35	1750,88

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

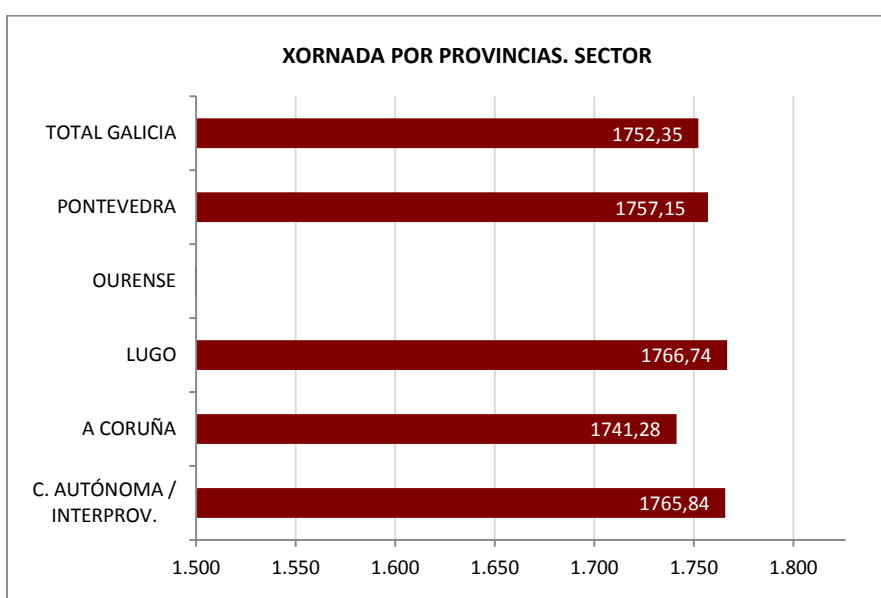
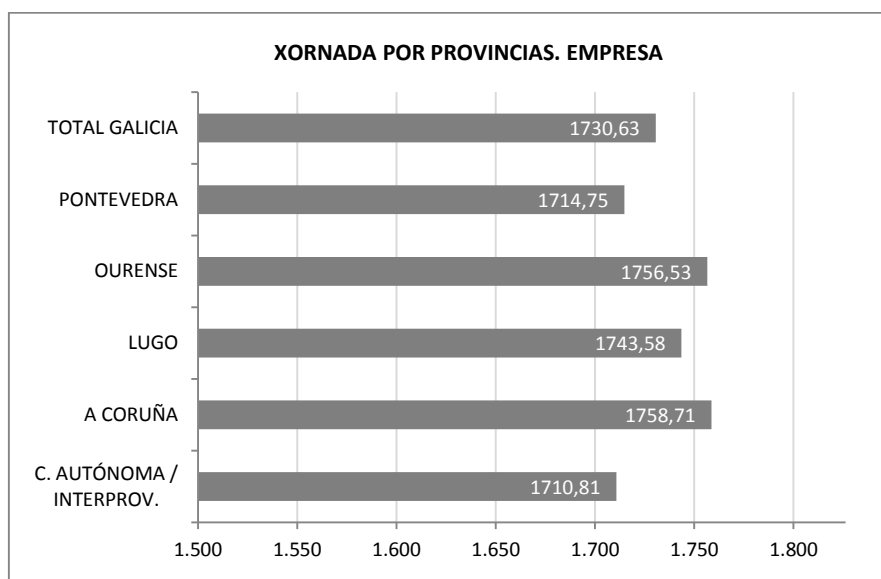


Por **provincias** a xornada pactada nestes anos é a seguinte:

XORNADA POR PROVINCIAS - Ano 2015

	EMPRESA	SECTOR	TOTAL
C. AUTÓNOMA / INTERPROV.	1710,81	1765,84	1754,74
A CORUÑA	1758,71	1741,28	1741,80
LUGO	1743,58	1766,74	1764,42
OURENSE	1756,53	-	1756,53
PONTEVEDRA	1714,75	1757,15	1754,56
TOTAL GALICIA	1730,63	1752,35	1750,88

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. Ano 2015

POR SECTORES ECONÓMICOS E PROVINCIAS

	Agrario	Non Agrario		
		Industria	Construción	Servizos
C. AUTÓNOMA / INTERPROVINCIAIS	-	1712,97	-	1764,03
A CORUÑA	1784,00	1752,63	1736,80	1809,61
LUGO	-	1753,13	1736,15	1787,98
OURENSE	-	1745,82	-	1815,14
PONTEVEDRA	-	1768,98	1736,10	1765,93
TOTAL GALICIA	1784,00	1766,48	1736,49	1784,91

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

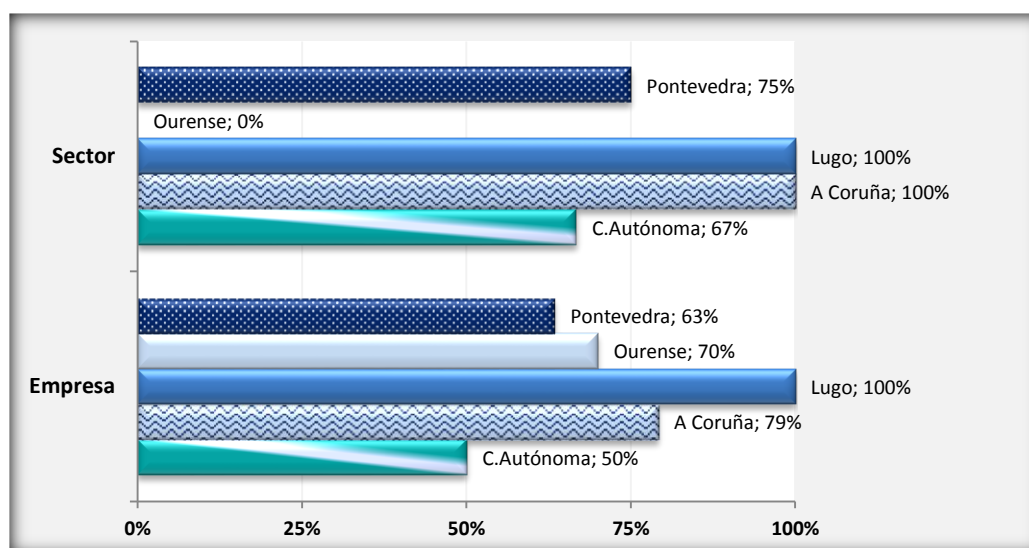
Redución da xornada máxima.

Da análise da xornada pactada nos convenios colectivos asinados en 2015 pódese sinalar que o 70,10% (68 convenios) establecen unha xornada anual inferior á máxima legal.

Afectan estes convenios a 33.531 persoas traballadoras (77,35%) das que 25.137 son homes e 8.394 mulleres.

Deles 7 son de sector (70% dos de sector asinados este ano) e afectan a 28.669 persoas traballadoras (79,05%) das que 21.362 son homes e 7.307 mulleres e 61 son de empresa (70,11% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 4.862 persoas traballadoras (68,65%) das que 3.775 son homes e 1.087 mulleres.

PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2015



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Convenios colectivos asinados que reducen a xornada máxima anual. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	50,00%	2	66,67%	5	55,56%
	Núm. Traballad.	632	38,03%	1.594	88,85%	2.226	64,41%
	Homes	525	31,59%	1.048	58,42%	1.573	45,52%
	Mulleres	107	6,44%	546	30,43%	653	18,89%
A Coruña							
	Núm. Convenios	19	79,17%	1	100,00%	20	80,00%
	Núm. Traballad	928	67,39%	1.800	100,00%	2.728	85,87%
	Homes	736	53,45%	1.584	88,00%	2.320	73,02%
	Mulleres	192	13,94%	216	12,00%	408	12,84%
Lugo							
	Núm. Convenios	6	100,00%	1	100,00%	7	100,00%
	Núm. Traballad	604	100,00%	525	100,00%	1.129	100,00%
	Homes	537	88,91%	210	40,00%	747	66,16%
	Mulleres	67	11,09%	315	60,00%	382	33,84%
Ourense							
	Núm. Convenios	7	70,00%	0	0,00%	7	63,64%
	Núm. Traballad	537	89,65%	0	0,00%	537	53,75%
	Homes	448	74,79%			448	44,84%
	Mulleres	89	14,86%			89	8,91%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	26	63,41%	3	75,00%	29	64,44%
	Núm. Traballad	2.161	76,09%	24.750	77,95%	26.911	77,80%
	Homes	1.529	53,84%	18.520	58,33%	20.049	57,96%
	Mulleres	632	22,25%	6.230	19,62%	6.862	19,84%
Galicia							
	Núm. Convenios	61	70,11%	7	70,00%	68	70,10%
	Núm. Traballad	4.862	68,65%	28.669	79,05%	33.531	77,35%
	Homes	3.775	53,30%	21.362	58,90%	25.137	57,98%
	Mulleres	1.087	15,35%	7.307	20,15%	8.394	19,36%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Sinalar así mesmo que dos 72 convenios asinados en 2015 que rematan a súa vixencia en anos posteriores ningún indica unha redución da xornada anual para os anos seguintes de vixencia.

O cadro seguinte amosa a evolución dos convenios que reducen a xornada máxima anual no período 2009 – 2015

**Evolución dos convenios asinados que reducen a xornada máxima legal.
Porcentaxe sobre o total. Por provincias. Galicia. 2009-2015**

	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
2015						
C. Autónoma/ Interprov. C. Autónoma	2	66,67	3	50,00	5	55,56
A Coruña	1	100,00	19	79,17	20	80,00
Lugo	1	100,00	6	100,00	7	100,00
Ourense	-	0,00	7	70,00	7	63,64
Pontevedra	3	75,00	26	63,41	29	64,44
Total	7	70,00	61	70,11	68	70,10

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Indican unha **xornada semanal inferior á xornada máxima establecida** 20 dos convenios asinados este ano (20,62%) que afectan a 9.996 persoas traballadoras (23,06%) das que 3.133 son homes e 6.863 mulleres.

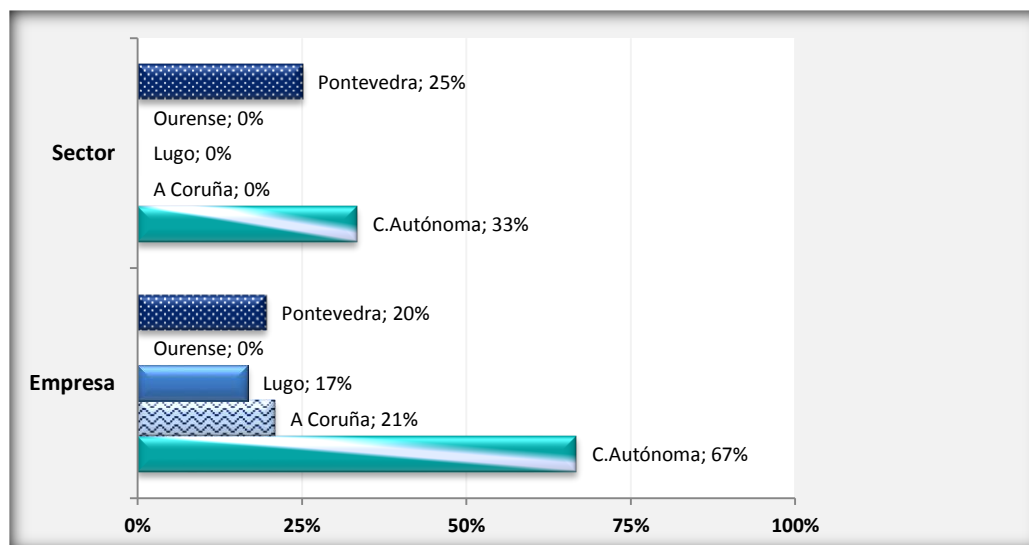
Deles 2 son de sector (20% dos de sector asinados este ano) e afectan a 7.728 persoas traballadoras (21,31%) das que 1800 son homes e 5.928 mulleres e 18 son de empresa (20,69% dos de empresa asinados) e afectan a 2.268 persoas traballadoras (32,02%) das que 1.333 son homes e 935 mulleres.

Convenios colectivos asinados que reducen a xornada máxima semanal. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	4	66,67%	1	33,33%	5	55,56%
	Núm. Traballad.	1.536	92,42%	728	40,58%	2.264	65,51%
	Homes	814	48,98%	400	22,30%	1.214	35,13%
	Mulleres	722	43,44%	328	18,28%	1.050	30,38%
A Coruña							
	Núm. Convenios	5	20,83%	0	0,00%	5	20,00%
	Núm. Traballad	347	25,20%	0	0,00%	347	10,92%
	Homes	277	20,12%			277	8,72%
	Mulleres	70	5,08%			70	2,20%
Lugo							
	Núm. Convenios	1	16,67%	0	0,00%	1	14,29%
	Núm. Traballad	57	9,44%	0	0,00%	57	5,05%
	Homes	22	3,64%			22	1,95%
	Mulleres	35	5,79%			35	3,10%
Ourense							
	Núm. Convenios	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Núm. Traballad	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Homes						
	Mulleres						
Pontevedra							
	Núm. Convenios	8	19,51%	1	25,00%	9	20,00%
	Núm. Traballad	328	11,55%	7.000	22,05%	7.328	21,19%
	Homes	220	7,75%	1.400	4,41%	1.620	4,68%
	Mulleres	108	3,80%	5.600	17,64%	5.708	16,50%
Galicia							
	Núm. Convenios	18	20,69%	2	20,00%	20	20,62%
	Núm. Traballad	2.268	32,02%	7.728	21,31%	9.996	23,06%
	Homes	1.333	18,82%	1.800	4,96%	3.133	7,23%
	Mulleres	935	13,20%	5.928	16,34%	6.863	15,83%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

CONVENIOS ASINADOS QUE REDUCEN A XORNADA MÁXIMA SEMANAL PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2015.



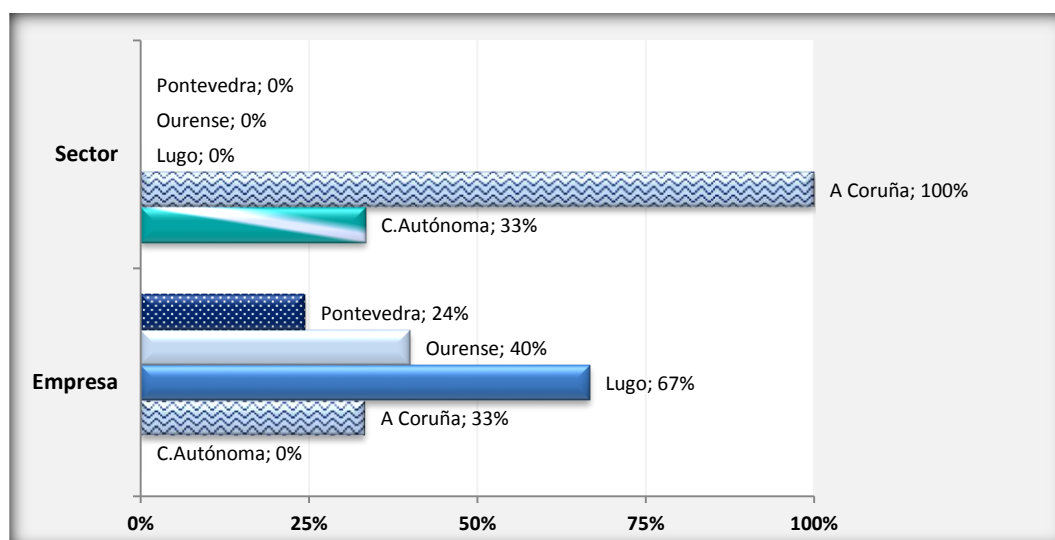
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

B. REGULACIÓN DA XORNADA

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

- Distribución irregular da xornada

Indican ou regulan unha distribución irregular da xornada 28 convenios (28,87% dos asinados este ano) que afectan a 4.736 persoas traballadoras (10,92%) das que 3.862 son homes e 874 mulleres. Deles 2 son de sector e 26 son de empresa.



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

A evolución no período 2010 – 2015 dos convenios que establecen unha distribución irregular da xornada é a seguinte:

**Convenios colectivos con distribución irregular da xornada.
Por provincias. Galicia. 2010-2015**

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia	
						Nº	%
Sector							
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
2015	1	1	0	0	0	2	20,0
Empresa							
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
2015	0	8	4	4	10	26	29,9
Total 2015	1	9	4	4	10	28	28,9

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Ademais destes convenios hai que ter en conta os que **indican a posibilidade de establecer unha distribución irregular da xornada** que son **19 no ano 2015** (19,59% dos asinados) e afectan a 26.686 persoas traballadoras (61,56%) das que 19.813 son homes e 6.873 mulleres.

Deles 4 son de sector (40% dos de sector asinados) e afectan a 25.791 persoas traballadoras (71,11%), das que 19.158 son homes e 6.633 mulleres, e 15 son de empresa (17,24% dos de empresa asinados) e afectan a 895 persoas traballadoras (12,64%), das que 655 son homes e 240 mulleres.

O cadro seguinte reflicte estes datos por provincias.

**Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre posibilidade de distribución irregular da xornada.
Galicia. 2015**

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	4	66,67%	1	33,33%	5	55,56%
	Núm. Traballad.	233	14,02%	866	48,27%	1.099	31,80%
	Homes	163	9,81%	648	36,12%	811	23,47%
	Mulleres	70	4,21%	218	12,15%	288	8,33%
A Coruña							
	Núm. Convenios	3	12,50%	0	0,00%	3	12,00%
	Núm. Traballad	311	22,59%	0	0,00%	311	9,79%
	Homes	258	18,74%		0,00%	258	8,12%
	Mulleres	53	3,85%		0,00%	53	1,67%
Lugo							
	Núm. Convenios	1	16,67%	1	100,00%	2	28,57%
	Núm. Traballad	57	9,44%	525	100,00%	582	51,55%
	Homes	22	3,64%	210	40,00%	232	20,55%
	Mulleres	35	5,79%	315	60,00%	350	31,00%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	20,00%	1	100,00%	3	27,27%
	Núm. Traballad	53	8,85%	400	100,00%	453	45,35%
	Homes	43	7,18%	300	75,00%	343	34,33%
	Mulleres	10	1,67%	100	25,00%	110	11,01%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	5	12,20%	1	25,00%	6	13,33%
	Núm. Traballad	241	8,49%	24.000	75,59%	24.241	70,08%
	Homes	169	5,95%	18.000	56,69%	18.169	52,53%
	Mulleres	72	2,54%	6.000	18,90%	6.072	17,55%
Galicia							
	Núm. Convenios	15	17,24%	4	40,00%	19	19,59%
	Núm. Traballad	895	12,64%	25.791	71,11%	26.686	61,56%
	Homes	655	9,25%	19.158	52,82%	19.813	45,70%
	Mulleres	240	3,39%	6.633	18,29%	6.873	15,85%

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.

Refírense algunhas cláusulas á necesidade de respectar os dereitos de conciliación da vida persoal e laboral.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2010 – 2015 dos convenios con este tipo de cláusulas.

**Convenios que indican a posibilidade de distribución irregular da xornada
Por provincias. Galicia. 2010-2015**

Sector	Galicia	
	Nº	%
2010	8	26,7
2011	5	19,2
2012	5	35,7
2013	16	39,0
2014	7	46,7
2015	4	40,0
Empresa		
2010	10	8,6
2011	12	12,9
2012	29	28,2
2013	36	23,4
2014	40	31,0
2015	15	17,2
Total 2015	19	19,6

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

- Tempo de traballo flexible. Prolongación da xornada

Recollen cláusulas ao respecto 73 convenios (75,26% dos asinados este ano) que afectan a 33.983 persoas traballadoras (78,39%) das que 25.211 son homes e 8.772 mulleres.

Deles 6 son de sector (60% dos de sector asinados) e afectan a 28.319 persoas traballadoras (78,08%), das que 21.142 son homes e 7.177 mulleres, e 67 son de empresa (77,01% dos de empresa asinados) e afectan a 5.664 persoas traballadoras (79,98%), das que 4.069 son homes e 1.595 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 regúlase ás veces un réxime de flexibilidade de horarios sinalando unha xornada coincidente obrigatoria e logo unhas marxes mínimas e máximas para a entrada e saída.

Limítase 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 2010 – 2015 dos convenios que recollen este tipo de cláusulas.

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas sobre traballo flexible
Por provincias. Galicia. 2010-2015**

Sector	Galicia	
	Nº	%
2010	5	16,7
2011	6	23,1
2012	7	50,0
2013	25	61,0
2014	10	66,7
2015	6	60,0
Empresa		
2010	36	30,8
2011	41	44,1
2012	46	44,7
2013	86	55,8
2014	91	70,5
2015	67	77,0
Total 2015	73	75,3

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

- Traballo a quendas

Establécese o traballo a quendas, ou faise referencia á posibilidade de facelo, para todo ou parte do cadro de persoal dependendo do traballo ou servizo que se realice en 58 convenios (59,79% dos asinados este ano) que afectan a 7.427 persoas traballadoras (17,13%) das que 5.273 son homes e 2.154 mulleres.

Deles 56 son de empresa (64,37% dos convenios de empresa asinados este ano) e afectan a 5.961 persoas traballadoras (84,17%), das que 4.225 son homes e 1.736 mulleres, e 2 son de sector (20% dos de sector asinados este ano) e afectan a 1.466 persoas traballadoras (4,04%), das que 1.048 son homes e 418 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o traballo a quendas. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	5	83,33%	1	33,33%	6	66,67%
	Núm. Traballad.	1.621	97,53%	866	48,27%	2.487	71,96%
	Homes	894	53,79%	648	36,12%	1.542	44,62%
	Mulleres	727	43,74%	218	12,15%	945	27,34%
A Coruña							
	Núm. Convenios	19	79,17%	0	0,00%	19	76,00%
	Núm. Traballad	1.278	92,81%	0	0,00%	1.278	40,23%
	Homes	1.038	75,38%		0,00%	1.038	32,67%
	Mulleres	240	17,43%		0,00%	240	7,55%
Lugo							
	Núm. Convenios	5	83,33%	0	0,00%	5	71,43%
	Núm. Traballad	580	96,03%	0	0,00%	580	51,37%
	Homes	515	85,26%		0,00%	515	45,62%
	Mulleres	65	10,76%		0,00%	65	5,76%
Ourense							
	Núm. Convenios	5	50,00%	0	0,00%	5	45,45%
	Núm. Traballad	281	46,91%	0	0,00%	281	28,13%
	Homes	228	38,06%		0,00%	228	22,82%
	Mulleres	53	8,85%		0,00%	53	5,31%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	22	53,66%	1	25,00%	23	51,11%
	Núm. Traballad	2.201	77,50%	600	1,89%	2.801	8,10%
	Homes	1.550	54,58%	400	1,26%	1.950	5,64%
	Mulleres	651	22,92%	200	0,63%	851	2,46%
Galicia							
	Núm. Convenios	56	64,37%	2	20,00%	58	59,79%
	Núm. Traballad	5.961	84,17%	1.466	4,04%	7.427	17,13%
	Homes	4.225	59,66%	1.048	2,89%	5.273	12,16%
	Mulleres	1.736	24,51%	418	1,15%	2.154	4,97%

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.

Regulación dos descansos diarios, sinalando o tempo que corresponde, se se considera como tempo efectivo de traballo ou non, e o xeito de desfrutalo.

Publicidade que se lle debe dar aos horarios das quendas e aos posibles cambios delas.

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 que se terán en conta as circunstancias persoais de cada persoa empregada na organización das quendas, sempre que non deterioren a organización do traballo. Tamén se indican 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.

Outro tipo de cláusulas refírense aos requisitos para intercambiar as quendas de mutuo acordo entre as persoas traballadoras.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2010 – 2015 dos convenios que recollen este tipo de cláusulas.

**Convenios con cláusulas sobre o traballo a quendas
Por provincias. Galicia. 2010-2015**

Sector	Galicia	
	Nº	%
2010	5	16,7
2011	9	34,6
2012	6	42,9
2013	13	31,7
2014	7	46,7
2015	2	20,0
Empresa		
2010	75	64,1
2011	60	64,5
2012	66	64,1
2013	102	66,2
2014	79	61,2
2015	56	64,4
Total 2015	58	59,8

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 nalgún convenio 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.

- Horarios

Recollen cláusulas sobre o horario 34 convenios (35,05% dos asinados) que afectan a 28.205 persoas traballadoras (65,06%) das que 20.775 son homes e 7.430 mulleres.

Deles 1 é de sector (10% dos de sector asinados este ano) e afecta a 24.000 persoas traballadoras (66,17%), das que 18.000 son homes e 6.000 mulleres, e 33 son de empresa (37,93% dos de empresa asinados) e afectan a 4.205 persoas traballadoras (59,38%), das que 2.775 son homes e 1.430 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.

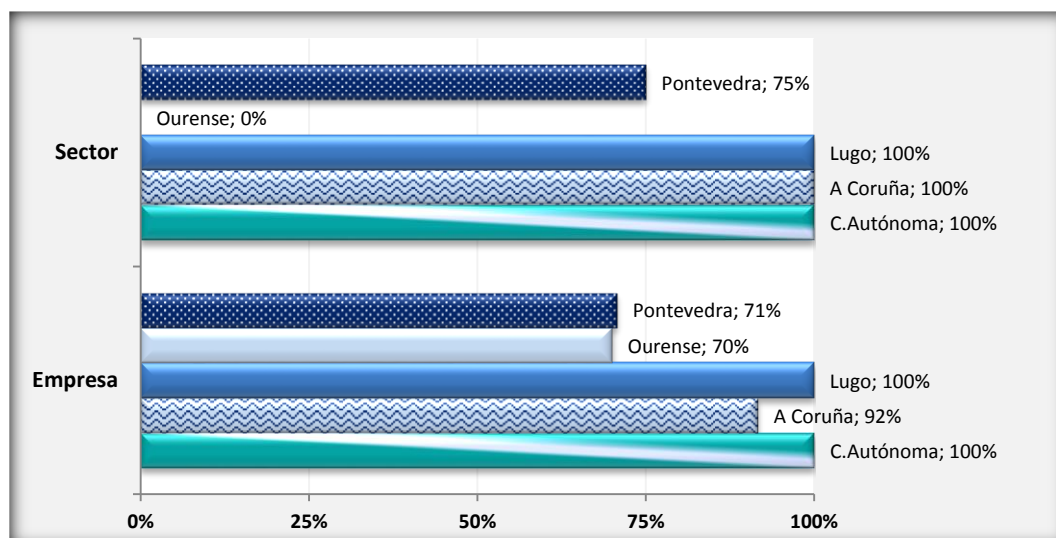
- Descansos

Recollen cláusulas sobre os descansos 78 convenios (80,41% dos asinados) que afectan a 42.199 persoas traballadoras (97,34%) das que 27.411 son homes e 14.788 mulleres.

Deles 8 son de sector (80% dos de sector asinados) e afectan a 35.719 persoas traballadoras (98,48%), das que 22.762 son homes e 12.957 mulleres, e 70 son de empresa (80,46% dos de empresa asinados) e afectan a 6.480 persoas traballadoras (91,50%), das que 4.649 son homes e 1.831 mulleres.

CONVENIOS ASINADOS CON CLÁUSULAS SOBRE DESCANSOS.

PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2015.



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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

Fan referencia ao descanso mínimo diario como tempo efectivo de traballo 47 convenios (48,45% dos asinados este ano) que afectan a 13.657 persoas traballadoras (31,50%) das que 5.640 son homes e 8.017 mulleres.

Deles 6 son de sector (60% dos de sector asinados este ano) e afectan a 9.919 persoas traballadoras (27,35%), das que 3.178 son homes e 6.741 mulleres, e 41 de empresa (47,13% dos de empresa asinados) e afectan a 3.738 persoas traballadoras (52,78%), das que 2.462 son homes e 1.276 mulleres.

Nalgúns convenios indican que se considera tempo efectivo de traballo na xornada continuada pero non noutro tipo de modalidade de xornada.

Indican que o descanso mínimo diario non se considera como tempo de traballo efectivo 7 convenios (7,22% dos asinados este ano) que afectan a 1.187 persoas traballadoras (2,74%) das que 918 son homes e 269 mulleres. Son todos de empresa.

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 2010 – 2015 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. 2010-2015

Sector	Galicia	
	Nº	%
2010	12	40,0
2011	7	26,9
2012	6	42,9
2013	17	41,5
2014	5	33,3
2015	6	60,0
Empresa		
2010	53	45,3
2011	48	51,6
2012	48	46,6
2013	74	48,1
2014	71	55,0
2015	41	47,1
Total 2015	47	48,5

Convenios colectivos que establecen expresamente que o descanso mínimo diario non se considera tempo efectivo de traballo
Por provincias. Galicia. 2010-2015

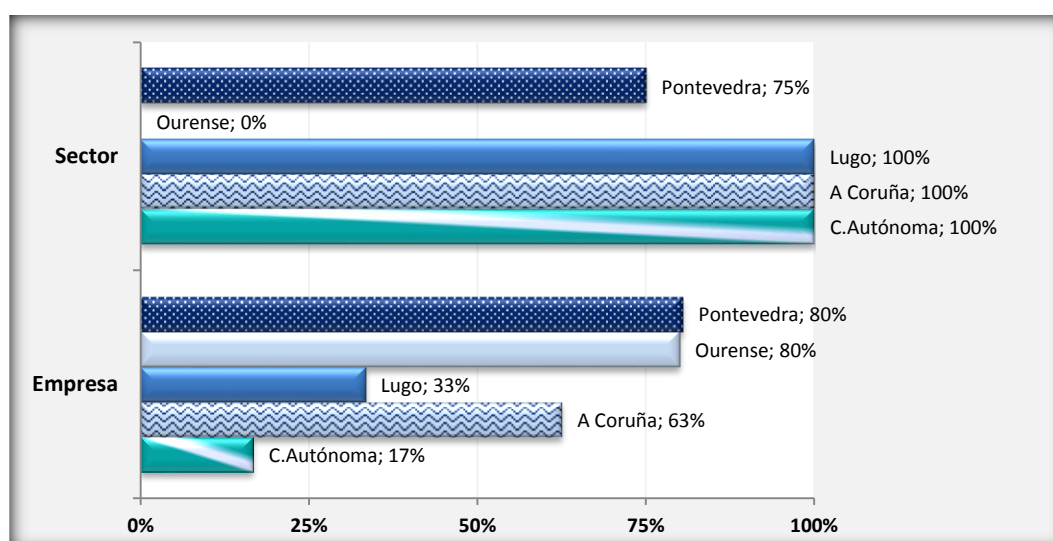
Sector	Galicia	
	Nº	%
2010	0	0,0
2011	0	0,0
2012	0	0,0
2013	1	2,4
2014	1	6,7
2015	0	0,0
Empresa		
2010	11	9,4
2011	6	6,5
2012	12	11,7
2013	14	9,1
2014	6	4,7
2015	7	8,1
Total 2015	7	7,2

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

C. VACACIÓNS

Á hora de fixar as vacacións nos convenios colectivos asinados en 2015 indican días naturais ou 1 mes natural 67 convenios (69,07%) que afectan a 15.440 persoas traballadoras (35,62%) das que 7.631 son homes e 7.809 mulleres. Deles 8 son de sector (80% dos de sector asinados este ano) e afectan a 11.869 persoas traballadoras (32,72%), das que 4.882 son homes e 6.987 mulleres, e 59 son de empresa (67,82% dos de empresa asinados) e afectan a 3.571 persoas traballadoras (50,42%), das que 2.749 son homes e 822 mulleres.

**CONVENIOS QUE INDICAN AS VACACIÓNS EN DÍAS NATURAIS OU 1 MES NATURAL
PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2015.**

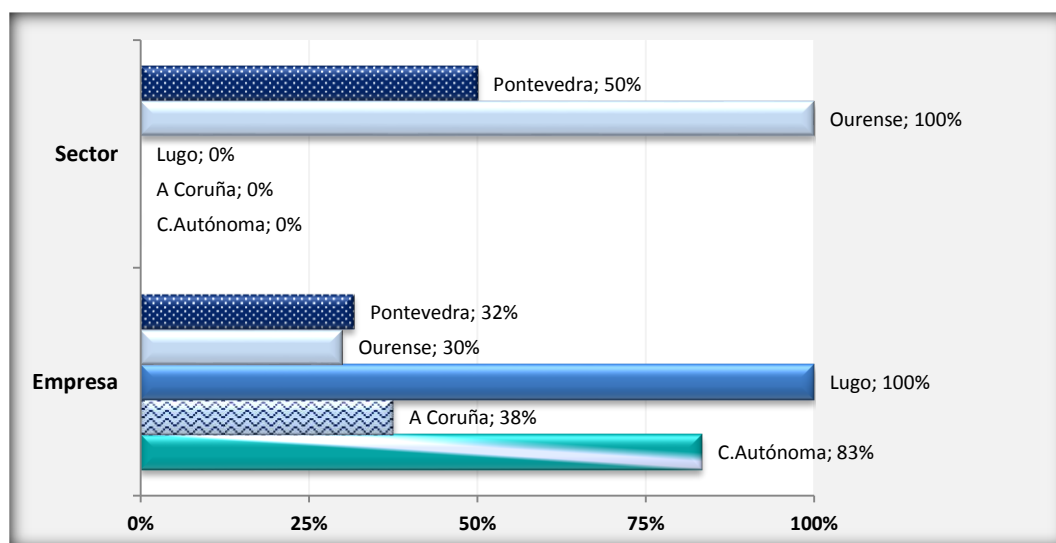


Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Os que indican días laborables son 39 (40,21% dos asinados) e afectan a 28.816 persoas traballadoras (66,47%) das que 21.205 son homes e 7.611 mulleres. Deles 3 son de sector (30% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 25.000 persoas traballadoras (68,93%), das que 18.700 son homes e 6.300 mulleres, e 36 son de empresa (41,38% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 3.816 persoas traballadoras (53,88%), das que 2.505 son homes e 1.311 mulleres.

Destes convenios que indican días laborables 11 que afectan a 1.054 persoas traballadoras (725 homes e 329 mulleres) sinálanas tamén en días naturais ou un mes natural. Deles 1 é de sector e afecta a 600 persoas traballadoras (400 homes e 200 mulleres) e 10 son de empresa e afectan a 454 persoas traballadoras (325 homes e 129 mulleres).

**CONVENIOS QUE INDICAN AS VACACIÓNS EN DÍAS LABORABLES
PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2015.**



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O número de días laborables indicados vai desde 21 a 28. Os que máis se repiten son 22 (faise en 26 convenios) e 23 (faise en 7 convenios).

Sinalan máis de 30 días naturais de vacacións 5 convenios (5,15% dos asinados este ano) que afectan a 540 persoas traballadoras (1,25%) das que 442 son homes e 98 mulleres. Son todos de empresa.

Neste ano 2015 **establecen criterios ou datas** á hora de fixar as vacacións o 100% dos convenios asinados.

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 convenios a duración mínima de cada período no caso de fraccionalas. Indícase tamén nalgúns casos 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 convenios indícase previo acordo coa representación legal dos traballadores/as, ou con estes/as en caso de non existir representación.

- 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 ou períodos nos que non se poden desfrutar.

- Obrigatoriedade de inicio das vacacións en día laborable ou luns 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.

- Indicar un número de días que se poden desfrutar de xeito independente sempre que as necesidades do servizo o permitan.

- 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.

- 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 ou seis 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.

- Recóllense nalgúns convenios medidas de flexibilidade no desfrute das vacacións por razón de violencia de xénero.

- Primas por vacacións fóra de certos períodos.

Teñen cláusulas ao respecto 10 convenios (10,31% dos asinados este ano) que afectan a 1.530 persoas traballadoras (3,53%) das que 1.135 son homes e 395 mulleres.

Deles 9 son de empresa (10,34% dos convenios de empresa asinados neste ano) e afectan a 664 persoas traballadoras (9,38%), das que 487 son homes e 177 mulleres, e 1 é de sector (10% dos de sector asinados) e afecta a 866 persoas traballadoras (2,39%), das que 648 son homes e 218 mulleres.

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

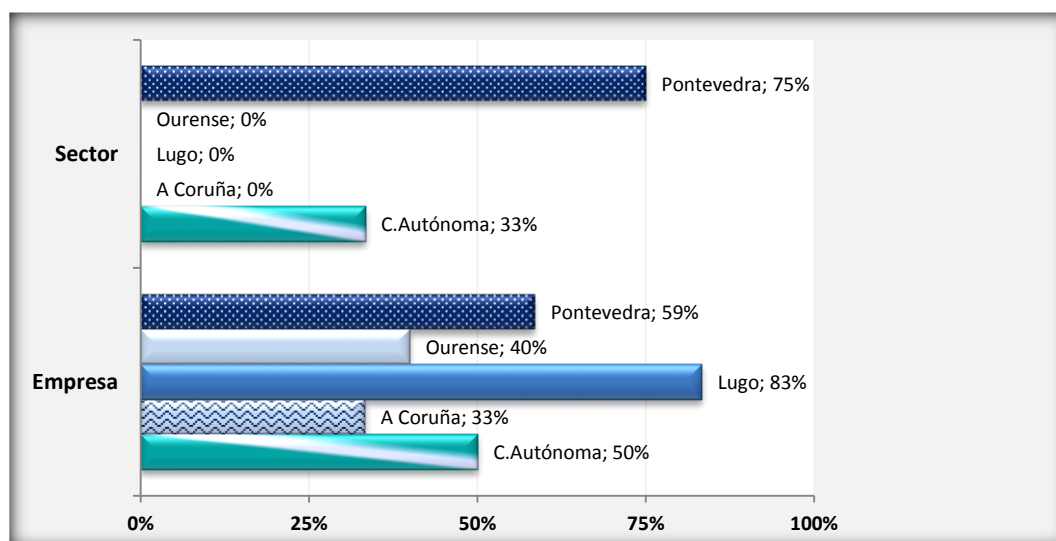
Na maioría dos casos indícase que se ten dereito cando é por petición da empresa ou por necesidades do servizo ou da produción.

- Interrupción das vacacións por incapacidade temporal.

Teñen cláusulas deste tipo 48 convenios (49,48% dos asinados este ano) que afectan a 13.153 persoas traballadoras (30,34%) das que 5.405 son homes e 7.748 mulleres.

Deles 4 son de sector (40% dos convenios de sector asinados) e afectan a 8.478 persoas traballadoras (23,38%), das que 2.320 son homes e 6.158 mulleres, e 44 son de empresa (50,57% dos de empresa asinados) e afectan a 4.675 persoas traballadoras (66,01%), das que 3.085 son homes e 1.590 mulleres.

PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2015.



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre interrupción das vacacións por IT. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	50,00%	1	33,33%	4	44,44%
	Núm. Traballad.	1.055	63,48%	728	40,58%	1.783	51,59%
	Homes	404	24,31%	400	22,30%	804	23,26%
	Mulleres	651	39,17%	328	18,28%	979	28,33%
A Coruña							
	Núm. Convenios	8	33,33%	0	0,00%	8	32,00%
	Núm. Traballad	623	45,24%	0	0,00%	623	19,61%
	Homes	458	33,26%			458	14,42%
	Mulleres	165	11,98%			165	5,19%
Lugo							
	Núm. Convenios	5	83,33%	0	0,00%	5	71,43%
	Núm. Traballad	580	96,03%	0	0,00%	580	51,37%
	Homes	515	85,26%			515	45,62%
	Mulleres	65	10,76%			65	5,76%
Ourense							
	Núm. Convenios	4	40,00%	0	0,00%	4	36,36%
	Núm. Traballad	370	61,77%	0	0,00%	370	37,04%
	Homes	326	54,42%			326	32,63%
	Mulleres	44	7,35%			44	4,40%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	24	58,54%	3	75,00%	27	60,00%
	Núm. Traballad	2.047	72,08%	7.750	24,41%	9.797	28,32%
	Homes	1.382	48,66%	1.920	6,05%	3.302	9,55%
	Mulleres	665	23,42%	5.830	18,36%	6.495	18,78%
Galicia							
	Núm. Convenios	44	50,57%	4	40,00%	48	49,48%
	Núm. Traballad	4.675	66,01%	8.478	23,38%	13.153	30,34%
	Homes	3.085	43,56%	2.320	6,40%	5.405	12,47%
	Mulleres	1.590	22,45%	6.158	16,98%	7.748	17,87%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Respecto das cláusulas que recollen pode destacarse o seguinte:

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

Nalgúns convenios limitan esta posibilidade para o caso de que a incapacidade temporal sexa debida a accidente ou que exista hospitalización e noutros recollen o establecido na lexislación vixente, sinalando que poderá facerse unha vez finalice a incapacidade sempre que non transcorreran máis de dezaoito meses a partir do final do ano en que se orixinaran.

Indican algúns convenios 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.

Establece un convenio de empresa para evitar que unha enfermidade de final de ano prive a unha persoa traballadora das súas vacacións, que cando o período de vacacións gozadas mais os días que por calquera causa, agás accidente laboral, estivera de baixa sexan menos de 26 días laborables, os días de vacacións que lle quedan pendentes ao rematar o ano gozaranse no seguinte.

Outras cláusulas recollen o sinalado na lexislación vixente para os casos de incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión del contrato de traballo por maternidade e paternidade.

Distínguese ás veces se a incapacidade temporal se produce antes ou durante as vacacións.

Os convenios que indican a interrupción das vacacións no caso de incapacidade temporal **antes de comezar o seu desfrute** son 45 (46,39% dos asinados neste ano) e afectan a 12.692 persoas traballadoras (29,28%) das que 5.042 son homes e 7.650 mulleres.

Deles 4 son de sector (40% dos de sector asinados este ano) e afectan a 8.478 persoas traballadoras (23,38%), das que 2.320 son homes e 6.158 mulleres, e 41 son de empresa (47,13% dos de empresa asinados) e afectan a 4.214 persoas traballadoras (59,50%), das que 2.722 son homes e 1.492 mulleres.

Os convenios que indican a interrupción das vacacións no caso de incapacidade temporal **durante o seu desfrute** son 36 (37,11% dos asinados) e afectan a 5.097 persoas traballadoras (11,76%) das que 3.049 son homes e 2.048 mulleres.

Deles 3 son de sector (30% dos de sector asinados este ano) e afectan a 1.478 persoas traballadoras (4,08%), das que 920 son homes e 558 mulleres, e 33 son de empresa (37,93% dos de empresa asinados) e afectan a 3.619 persoas traballadoras (51,10%), das que 2.129 son homes e 1.490 mulleres.

Os cadros seguintes reflicten a evolución no período 2010-2015 dos convenios con este tipo de cláusulas.

Convenios colectivos que indican
interrupción das vacacións por IT durante o desfrute
Por provincias. Galicia. 2010-2015

Sector	Galicia	
	Nº	%
2010	4	13,3
2011	2	7,7
2012	2	14,3
2013	8	19,5
2014	6	40,0
2015	3	30,0
Empresa		
2010	30	25,6
2011	28	30,1
2012	24	23,3
2013	47	30,5
2014	50	38,8
2015	33	37,9
Total 2015	36	37,1

Convenios colectivos que indican
interrupción das vacacións por IT antes do inicio
Por provincias. Galicia. 2010-2015

Sector	Galicia	
	Nº	%
2010	12	40,0
2011	9	34,6
2012	4	28,6
2013	23	56,1
2014	7	46,7
2015	4	40,0
Empresa		
2010	48	41,0
2011	42	45,2
2012	34	33,0
2013	68	44,2
2014	57	44,2
2015	41	47,1
Total 2014	45	46,4

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

D. CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR.

En 2015 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 93,81% dos convenios asinados en 2015 (91 convenios) **melloran** dalgún xeito os permisos establecidos no Estatuto dos traballadores/as. As persoas traballadoras ás que afectan son 43.128 (o 99,49% do total) das que 28.064 son homes e 15.064 mulleres.

Nos de sector son o 100% dos asinados este ano os que os melloran (10 convenios que afectan a 36.269 persoas traballadoras das que 23.182 son homes e 13.087 mulleres) e nos de empresa son 81 convenios os que o fan (93,10% dos de empresa asinados) e afectan a 6.859 persoas traballadoras (96,85%), das que 4.882 son homes e 1.977 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 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 comuñóns.

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

Nun convenio de empresa establece tres horas por trimestre para acudir a titorías do centro docente dos fillos e fillas, sempre que estas coincidan coa xornada habitual.

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.

Sinala un convenio de empresa que dentro do computo anual de 16 horas para asistencia a consulta médica, o persoal da quenda de noite poderá dispoñer de ata 4 horas dentro da súa xornada ordinaria, para realizar o descanso suficiente para asistencia a consultas, sempre e cando a consulta sexa entre as 8 e as 12 da mañá.

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**

Amplían o dereito aos permisos retribuídos ás parellas de feito 58 dos convenios colectivos asinados este ano (o 59,79%) que afectan a 39.241 persoas traballadoras (90,52%) das que 25.064 son homes e 14.177 mulleres.

Deles 8 son de sector (80% dos de sector asinados este ano) e afectan a 33.741 persoas traballadoras (93,03%), das que 21.198 son homes e 12.543 mulleres, e 50 son de empresa (57,47% dos de empresa asinados) e afectan a 5.500 persoas traballadoras (77,66%), das que 3.866 son homes e 1.634 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.

Esíxese nalgún caso que se comunicara á empresa cun certo período de tempo de antelación.

Limitase nalgúns casos este dereito impedindo que se poida conceder de novo ou por matrimonio coa mesma persoa ou ata transcorrido un certo número de anos que se indica.

O cadro seguinte reflicte os convenios con cláusulas deste tipo por provincias.

Convenios colectivos asinados que amplían os permisos ás parellas de feito. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	4	66,67%	2	66,67%	6	66,67%
	Núm. Traballad.	1.536	92,42%	1.066	59,42%	2.602	75,29%
	Homes	814	48,98%	768	42,81%	1.582	45,78%
	Mulleres	722	43,44%	298	16,61%	1.020	29,51%
A Coruña							
	Núm. Convenios	11	45,83%	0	0,00%	11	44,00%
	Núm. Traballad	867	62,96%	0	0,00%	867	27,29%
	Homes	688	49,96%		0,00%	688	21,66%
	Mulleres	179	13,00%		0,00%	179	5,63%
Lugo							
	Núm. Convenios	5	83,33%	1	100,00%	6	85,71%
	Núm. Traballad	547	90,56%	525	100,00%	1.072	94,95%
	Homes	515	85,26%	210	40,00%	725	64,22%
	Mulleres	32	5,30%	315	60,00%	347	30,74%
Ourense							
	Núm. Convenios	4	40,00%	1	100,00%	5	45,45%
	Núm. Traballad	239	39,90%	400	100,00%	639	63,96%
	Homes	199	33,22%	300	75,00%	499	49,95%
	Mulleres	40	6,68%	100	25,00%	140	14,01%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	26	63,41%	4	100,00%	30	66,67%
	Núm. Traballad	2.311	81,37%	31.750	100,00%	34.061	98,47%
	Homes	1.650	58,10%	19.920	62,74%	21.570	62,36%
	Mulleres	661	23,27%	11.830	37,26%	12.491	36,11%
Galicia							
	Núm. Convenios	50	57,47%	8	80,00%	58	59,79%
	Núm. Traballad	5.500	77,66%	33.741	93,03%	39.241	90,52%
	Homes	3.866	54,59%	21.198	58,45%	25.064	57,82%
	Mulleres	1.634	23,07%	12.543	34,58%	14.177	32,70%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

- Permisos retribuídos por asuntos propios

Establécese o dereito a permisos retribuídos por asuntos propios en 45 dos convenios asinados este ano (46,39%) que afectan a 13.828 persoas traballadoras (31,90%) das que 6.157 son homes e 7.671 mulleres.

Deles 5 son de sector (50% dos de sector asinados) e afectan a 10.391 persoas traballadoras (28,65%), das que 3.962 son homes e 6.429 mulleres, e 40 son de empresa (45,98% dos de empresa asinados) e afectan a 3.437 persoas traballadoras (48,53%), das que 2.195 son homes e 1.242 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre permisos retribuídos por asuntos propios. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	50,00%	2	66,67%	5	55,56%
	Núm. Traballad.	1.470	88,45%	1.066	59,42%	2.536	73,38%
	Homes	779	46,87%	768	42,81%	1.547	44,76%
	Mulleres	691	41,58%	298	16,61%	989	28,62%
A Coruña							
	Núm. Convenios	9	37,50%	1	100,00%	10	40,00%
	Núm. Traballad	626	45,46%	1.800	100,00%	2.426	76,36%
	Homes	509	36,96%	1.584	88,00%	2.093	65,88%
	Mulleres	117	8,50%	216	12,00%	333	10,48%
Lugo							
	Núm. Convenios	0	0,00%	1	100,00%	1	14,29%
	Núm. Traballad	0	0,00%	525	100,00%	525	46,50%
	Homes			210	40,00%	210	18,60%
	Mulleres			315	60,00%	315	27,90%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	20,00%	0	0,00%	2	18,18%
	Núm. Traballad	24	4,01%	0	0,00%	24	2,40%
	Homes	13	2,17%			13	1,30%
	Mulleres	11	1,84%			11	1,10%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	26	63,41%	1	25,00%	27	60,00%
	Núm. Traballad	1.317	46,37%	7.000	22,05%	8.317	24,04%
	Homes	894	31,48%	1.400	4,41%	2.294	6,63%
	Mulleres	423	14,89%	5.600	17,64%	6.023	17,41%
Galicia							
	Núm. Convenios	40	45,98%	5	50,00%	45	46,39%
	Núm. Traballad	3.437	48,53%	10.391	28,65%	13.828	31,90%
	Homes	2.195	30,99%	3.962	10,92%	6.157	14,20%
	Mulleres	1.242	17,54%	6.429	17,73%	7.671	17,70%

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 9. Nalgúns convenios con vixencia superior a un ano, modifícase o número de días de asuntos propios para os anos seguintes. Nalgún convenio 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.
- Vincular a regulación destes días ao absentismo.
- Posibilidade ou non, no caso de non esgotalos no ano, de desfrutalos no ano seguinte (Indícase xeralmente durante o mes de xaneiro do ano seguinte).
- Dereito a días adicionais a partir dunha certa antigüidade na empresa.
- Entre os límites para o seu desfrute sinálanse as necesidades organizativas e de produción da empresa ou do servizo ou de cada sección ou departamento.

Nalgúns convenios establécese un número ou unha porcentaxe de persoas traballadoras que poden desfrutalos simultaneamente.

Exclúense certos períodos ou límitase o número de días que poden desfrutarse neles.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2010-2015 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. 2010-2015

Sector	Galicia	
	Nº	%
2010	15	50,0
2011	10	38,5
2012	11	78,6
2013	18	43,9
2014	7	46,7
2015	5	50,0
Empresa		
2010	58	49,6
2011	47	50,5
2012	57	55,3
2013	84	54,6
2014	68	52,7
2015	40	46,0
Total 2015	45	46,4

Convenios que amplían os permisos ás parellas de feito
Por provincias. Galicia. 2010-2015

Sector	Galicia	
	Nº	%
2010	18	60,0
2011	15	57,7
2012	11	78,6
2013	31	75,6
2014	9	60,0
2015	8	80,0
Empresa		
2010	74	63,3
2011	62	66,7
2012	76	73,8
2013	97	63,0
2014	94	72,9
2015	50	57,5
Total 2015	58	59,8

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

- Permisos non retribuídos

Existen cláusulas ao respecto en 40 convenios (41,24% dos asinados este ano) que afectan a 36.600 persoas traballadoras (84,43%) das que 22.983 son homes e 13.617 mulleres.

Deles 5 son de sector (50% dos de sector asinados) e afectan a 32.525 persoas traballadoras (89,68%), das que 20.310 son homes e 12.215 mulleres, e 35 son de empresa (40,23% dos de empresa asinados) e afectan a 4.075 persoas traballadoras (57,54%), das que 2.673 son homes e 1.402 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre permisos non retribuídos. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	50,00%	0	0,00%	3	33,33%
	Núm. Traballad.	1.055	63,48%	0	0,00%	1.055	30,53%
	Homes	404	24,31%			404	11,69%
	Mulleres	651	39,17%			651	18,84%
A Coruña							
	Núm. Convenios	4	16,67%	0	0,00%	4	16,00%
	Núm. Traballad	366	26,58%	0	0,00%	366	11,52%
	Homes	285	20,70%			285	8,97%
	Mulleres	81	5,88%			81	2,55%
Lugo							
	Núm. Convenios	4	66,67%	1	100,00%	5	71,43%
	Núm. Traballad	523	86,59%	525	100,00%	1.048	92,83%
	Homes	493	81,62%	210	40,00%	703	62,27%
	Mulleres	30	4,97%	315	60,00%	345	30,56%
Ourense							
	Núm. Convenios	0	0,00%	1	100,00%	1	9,09%
	Núm. Traballad	0	0,00%	400	100,00%	400	40,04%
	Homes			300	75,00%	300	30,03%
	Mulleres			100	25,00%	100	10,01%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	24	58,54%	3	75,00%	27	60,00%
	Núm. Traballad	2.131	75,04%	31.600	99,53%	33.731	97,52%
	Homes	1.491	52,50%	19.800	62,36%	21.291	61,55%
	Mulleres	640	22,54%	11.800	37,17%	12.440	35,96%
Galicia							
	Núm. Convenios	35	40,23%	5	50,00%	40	41,24%
	Núm. Traballad	4.075	57,54%	32.525	89,68%	36.600	84,43%
	Homes	2.673	37,74%	20.310	56,00%	22.983	53,02%
	Mulleres	1.402	19,80%	12.215	33,68%	13.617	31,41%

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 festivos.

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.

Nun convenio de sector logo de recoller o sinalado na lexislación vixente indica que a maiores diso, o persoal con máis de un ano de antigüidade na empresa, terá dereito a un permiso non retribuído de ata un máximo de 15 días naturais ao ano, sempre e cando se solicite xustificadamente e cunha antelación de, polo menos, unha semana. En todo caso as empresas poderán denegar de forma motivada e por causas organizativas o desfrute deste permiso non retribuído, dentro dos dous días seguintes á súa solicitude.

Indica ademais que este permiso non retribuído poderá ampliarse ata unha duración total de tres meses no caso de enfermidade ou accidente grave do cónxuxe ou parentes de ata o primeiro grao que convivan coa persoa traballadora que impliquen ingreso hospitalario de longa duración e/ou requiran a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente, acreditado por informe de servizo público de saúde. Neste suposto a empresa non poderá denegar por causas organizativas o desfrute do permiso non retribuído.

- **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.

Recolle un convenio de sector a seguinte cláusula:

“As traballadoras ou os traballadores, por lactación do seu/súa fillo/a menor de nove meses, teñen dereito a un permiso de dúas horas de ausencia ao traballo que poderán dividir en dúas fraccións. Este dereito poderase substituír por unha redución da xornada correspondente a dúas horas ao inicio ou ao final da xornada. Este dereito poderá ser exercido indistintamente por un ou outro dos proxenitores, no caso de que ambos os dous traballen. No caso de nacementos múltiples, cada fillo/a dará lugar a un novo dereito.”

Os convenios que regulan a posibilidade de acumulación deste permiso sinalan 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.

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 16 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.

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

Nos convenios asinados este ano que teñen cláusulas ao respecto, maioritariamente recollen o sinalado na lexislación vixente.

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

Tamén se amplía nalgún caso a familiares dependentes máis alá do segundo grao de consanguinidade.

Nun convenio de empresa indican a posibilidade para familiares que non perciban ingresos superiores ao salario mínimo interprofesional.

Asimíase ao cónxuxe a parella de feito que conviva co traballador ou traballadora sempre que estean debidamente inscritas no rexistro de parellas de feito correspondente.

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

Na regulación que fai un convenio de empresa ao respecto sinala que a concreción horaria e a determinación da redución da xornada por estes motivos dentro dos parámetros fixados en cada momento polo Estatuto dos traballadores/as, realizarase atendendo os criterios e necesidades fixados polas persoas solicitantes.

Engade que dentro dos límites que se fixan no convenio, primarán os acordos entre as distintas persoas solicitantes do permiso que busquen acordos entre elas para non desatender as liñas produtivas, sendo un criterio orientativo para iso, cando coincidan as quendas de traballo, que os horarios de traballo elixidos non se solapen senón que se alternen para completar unha xornada completa.

Sinala que dado que tamén está en xogo a capacidade organizativa e produtiva da empresa, as partes negociadoras acordan que a redución da xornada e, se é o caso, a elección e/ou fixación da quenda concreta de traballo, non poderá afectar a máis do 5% do persoal dunha quenda concreta.

Indica que o persoal que desfrutara deste dereito, será o primeiro en adaptar a súa xornada, quenda e horario cando no futuro sexan outras as persoas que queiran exercelo.

Establece tamén que cando ambos proxenitores traballen na empresa, tratarase de buscar fórmulas para que a atención dos familiares a cargo, menores ou maiores, non sufran prexuízos, sendo un criterio orientativo que as quendas de traballo non coincidan, e que nas semanas que isto ocorra, se dea unha hora de marxe na entrada ou saída ao traballo de forma alternativa. Esta hora de axuste horario non será retribuída.

- **Cláusulas sobre o 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.

Establece un convenio de sector que como norma xeral e salvo que a persoa traballadora exprese a súa vontade noutro sentido, non terán obrigación de distribuír irregularmente a súa xornada aquelas persoas traballadoras en situación de redución de xornada por garda legal, excedencia, xubilación parcial, as que estivesen afectadas por licenzas retribuídas e permisos por lactación nin as que teñan algunha contraindicación médica respecto diso debidamente xustificada, de coincidir a aplicación desta medida con algunha das circunstancias descritas anteriormente.

Recolle un convenio de empresa a seguinte cláusula ao respecto:

Flexibilización de xornada por motivos familiares.

O persoal con fillos/as menores de doce anos, tanto cando o sexan por natureza como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, con familiares conviventes que, por enfermidade ou por avanzada idade, necesiten a asistencia doutras persoas, ou por razóns de violencia de xénero, poderá solicitar, e concederáselle se as necesidades do servizo o permiten, a flexibilización da xornada de traballo dentro dun horario diario de referencia, determinado en cada caso. A autorización recoñecerá o máis amplo horario diario de referencia posible. Dentro do horario diario de referencia establecido, o/a traballador/a interesado/a poderá cumprir a súa xornada de traballo con absoluta liberdade, sempre que resulte cumprida a xornada ordinaria de traballo mensual.

A empresa facilitará a aqueles/as traballadores/as con fillos/as menores de doce anos ou con conviventes dependentes, na medida que o permita a organización da actividade, a elección de horario dentro das franxas horarias que se utilicen en cada departamento ou unidade. Neste senso, terán preferencia os/as traballadores/as que estean na situación descrita no parágrafo anterior para escoller franxa horaria aplicable para a mesma categoría e posto de traballo.

O dereito preferente a elixir horario regulado aplicarase cando se produza unha vacante nun posto de traballo ou se xere unha nova necesidade, e non cando implique modificar horarios doutros/as traballadores/as.

Noutro tamén de empresa indican:

Flexibilidade horaria

Os Directivos colaborarán na adopción de medidas tendentes a conseguir un equilibrio adecuado entre a vida laboral e a vida persoal e familiar dos seus equipos.

Neste sentido, ademais da flexibilidade horaria prevista nas disposicións legais ou convencionais ou en acordos de empresa, e da que teña atribuída o persoal directivo para organizar flexiblemente a xornada de traballo do seu equipo, de forma que queden cubertas as necesidades do servizo, poderán autorizarse outras medidas de flexibilidade en relación co tempo de traballo, incluíndose entre as mesmas o teletraballo, sempre que igualmente queden debidamente cubertas as necesidades do servizo, a quen teña ao seu cargo fillos menores de 12 anos ou familiares ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade con algunha discapacidade física ou psíquica que non poidan valerse por se mesmos e non desempeñen actividade retribuída, ou maiores de 65 anos que non teñan ingresos superiores á pensión mínima asistencial.

Para iso, o departamento de RRHH deberá ser informado coa suficiente antelación á medida e a autorización, en todo caso, deberá de ser expresa.

Sinala outro convenio de empresa que a xornada laboral e os dereitos de conciliación serán respectados a todo o cadro de persoal, sen importar o sexo, antigüidade, tipo de contrato ou de xornada, sempre de maneira proporcional a esta.

Recóllense compromisos no sentido de atender todos aqueles casos de adaptación de xornada ou redución desta, non considerados no convenio, aínda que tendo sempre en conta para iso o desenvolvemento coordinado do servizo e a forma na que represente un menor impacto na organización do traballo, comprometéndose a tratar calquera incidencia respecto de casos concretos coa representación dos traballadores/as para buscar unha solución.

➤ **Garderías**

En 2015 existen cláusulas ao respecto en 7 convenios (7,22% dos asinados) que afectan a 875 persoas traballadoras (2,02%) das que 677 son homes e 198 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, etc, 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 nalgúns a excedencia por coidado de fillos e fillas ata 4 ou 5 anos.

Indícase tamén ás veces unha duración mínima menor e/ou máxima maior 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.

Algúns convenios amplían a reserva do posto a dous 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.

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

Recoñécese o dereito nalgúns convenios para as parellas de feito ou convivintes.

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.

Recolle un convenio de empresa a seguinte cláusula respecto da cobertura de vacantes:

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 o ter estado contratado pola empresa con anterioridade, e o 50% restante cos seguintes criterios:

- 1.—Famílias 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 Bolsa 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.*

Noutro tamén de empresa ao regular a adscrición temporal ou provisional sinala:

A adscrición de persoal fixo a prazas vacantes do cadro de persoal nos centros de traballo permanentes poderá realizarse con carácter temporal ou provisional.

As prazas vacantes do cadro, cando a súa provisión se considere urxente e inaprazable, poderán ser provistas mediante esta figura sempre que concorran as seguintes circunstancias:

Informe vinculante da dirección do departamento a que estea adscrito o persoal.

O/a traballador/a deberá pertencer á mesma categoría e reunir os requisitos exixidos.

No caso de existiren varias persoas solicitantes nas mesmas circunstancias, adxudicarase atendendo á seguinte orde de prelación:

Antigüidade laboral do/a petionario/a.

Traslado con carácter forzoso do cónxuxe ou parella de feito a un posto de traballo que implique cambio de domicilio.

Número de fillos/as ou conviventes ata o segundo grao de parentesco.

A adscrición terá unha duración máxima dun ano prorrogable por outro se persisten as circunstancias que a motivaron ou ata que se cubra polos procedementos regulamentarios ou por ingreso doutro/a traballador/a, agás cando implique mobilidade xeográfica, que non poderá prorrogarse por máis dun ano.

A adscrición temporal terá, en todo caso, carácter voluntario para o/a traballador/a.

Será competente para autorizar a adscrición o Departamento de Recursos Humanos. Da autorización darase traslado inmediato ao Comité intercentros, especificando as causas que a motivaron.

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 da hora de finalización da xornada ordinaria.

-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.

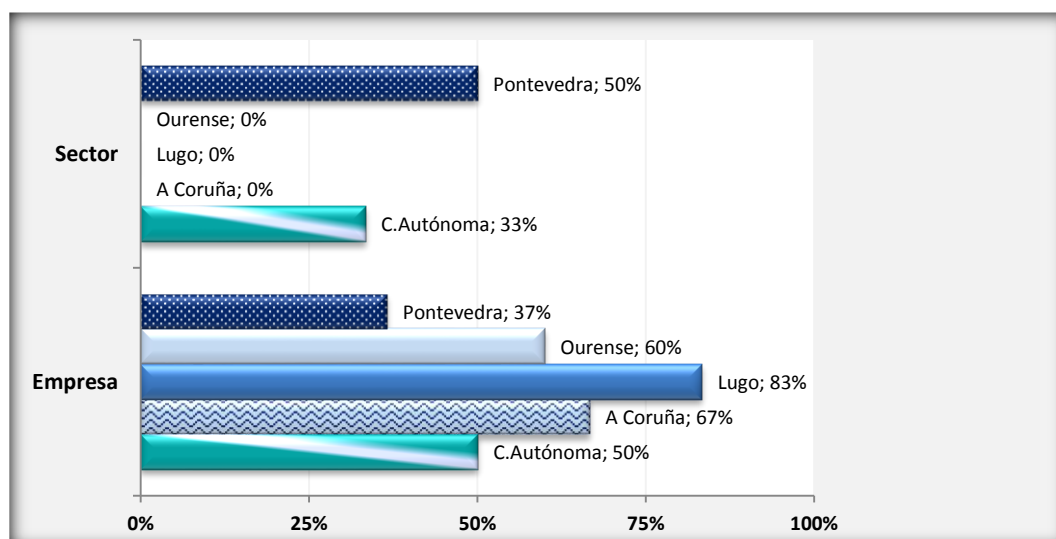
E. ABSENTISMO

Adóptase algunha medida concreta ou recóllense cláusulas sobre o control do absentismo en 48 convenios dos asinados en 2015 (49,48%) que afectan a 12.142 persoas traballadoras (28,01%) das que 5.414 son homes e 6.728 mulleres.

Deles 3 son de sector (30% dos de sector asinados este ano) e afectan a 7.350 persoas traballadoras (20,27%), das que 1.640 son homes e 5.710 mulleres, e 45 son de empresa (51,72% dos de empresa asinados) e afectan a 4.792 persoas traballadoras (67,66%), das que 3.774 son homes e 1.018 mulleres.

CONVENIOS CON CLÁUSULAS SOBRE ABSENTISMO

PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2015.



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre absentismo. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	50,00%	1	33,33%	4	44,44%
	Núm. Traballad.	607	36,52%	200	11,15%	807	23,35%
	Homes	501	30,14%	120	6,69%	621	17,97%
	Mulleres	106	6,38%	80	4,46%	186	5,38%
A Coruña							
	Núm. Convenios	16	66,67%		0,00%	16	64,00%
	Núm. Traballad	1.211	87,94%		0,00%	1.211	38,12%
	Homes	1.027	74,58%			1.027	32,33%
	Mulleres	184	13,36%			184	5,79%
Lugo							
	Núm. Convenios	5	83,33%		0,00%	5	71,43%
	Núm. Traballad	580	96,03%		0,00%	580	51,37%
	Homes	515	85,26%			515	45,62%
	Mulleres	65	10,76%			65	5,76%
Ourense							
	Núm. Convenios	6	60,00%		0,00%	6	54,55%
	Núm. Traballad	329	54,92%		0,00%	329	32,93%
	Homes	267	44,57%			267	26,73%
	Mulleres	62	10,35%			62	6,21%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	15	36,59%	2	50,00%	17	37,78%
	Núm. Traballad	2.065	72,71%	7.150	22,52%	9.215	26,64%
	Homes	1.464	51,55%	1.520	4,79%	2.984	8,63%
	Mulleres	601	21,16%	5.630	17,73%	6.231	18,01%
Galicia							
	Núm. Convenios	45	51,72%	3	30,00%	48	49,48%
	Núm. Traballad	4.792	67,66%	7.350	20,27%	12.142	28,01%
	Homes	3.774	53,29%	1.640	4,52%	5.414	12,49%
	Mulleres	1.018	14,37%	5.710	15,74%	6.728	15,52%

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 2015 fan depender os complementos por incapacidade temporal do índice de absentismo 12 convenios (12,37% dos asinados este ano) que afectan a 1.859 persoas traballadoras (4,29%) das que 1.534 son homes e 325 mulleres. Son todos de empresa.

Tense en conta tanto o absentismo individual como o colectivo.

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 casosponse 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

Son 88 os convenios que teñen cláusulas sobre horas extraordinarias (90,72% dos asinados este ano) que afectan a 42.850 persoas traballadoras (98,84%) das que 27.881 son homes e 14.969 mulleres.

Deles 9 son de sector (90% dos de sector asinados) e afectan a 36.119 persoas traballadoras (99,59%), das que 23.062 son homes e 13.057 mulleres, e 79 son de empresa (90,80% dos de empresa asinados) e afectan a 6.731 persoas traballadoras (95,04%), das que 4.819 son homes e 1.912 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre horas extraordinarias. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	5	83,33%	3	100,00%	8	88,89%
	Núm. Traballad.	1.621	97,53%	1.794	100,00%	3.415	98,81%
	Homes	894	53,79%	1.168	65,11%	2.062	59,66%
	Mulleres	727	43,74%	626	34,89%	1.353	39,15%
A Coruña							
	Núm. Convenios	23	95,83%	1	100,00%	24	96,00%
	Núm. Traballad	1.353	98,26%	1.800	100,00%	3.153	99,24%
	Homes	1.119	81,26%	1.584	88,00%	2.703	85,08%
	Mulleres	234	16,99%	216	12,00%	450	14,16%
Lugo							
	Núm. Convenios	6	100,00%	1	100,00%	7	100,00%
	Núm. Traballad	604	100,00%	525	100,00%	1.129	100,00%
	Homes	537	88,91%	210	40,00%	747	66,16%
	Mulleres	67	11,09%	315	60,00%	382	33,84%
Ourense							
	Núm. Convenios	8	80,00%	1	100,00%	9	81,82%
	Núm. Traballad	453	75,63%	400	100,00%	853	85,39%
	Homes	376	62,77%	300	75,00%	676	67,67%
	Mulleres	77	12,85%	100	25,00%	177	17,72%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	37	90,24%	3	75,00%	40	88,89%
	Núm. Traballad	2.700	95,07%	31.600	99,53%	34.300	99,16%
	Homes	1.893	66,65%	19.800	62,36%	21.693	62,71%
	Mulleres	807	28,42%	11.800	37,17%	12.607	36,45%
Galicia							
	Núm. Convenios	79	90,80%	9	90,00%	88	90,72%
	Núm. Traballad	6.731	95,04%	36.119	99,59%	42.850	98,84%
	Homes	4.819	68,05%	23.062	63,59%	27.881	64,31%
	Mulleres	1.912	27,00%	13.057	36,00%	14.969	34,53%

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.

Nalgúns casos establécese un prazo de tempo no que se ten que desfrutar o descanso (xeralmente nos 2, 3, ou 4 meses seguintes) ou indícase que se desfrutarán en períodos de baixa actividade.

Remítese noutros convenios ao acordo entre as partes para o desfrute 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 ou os días de descanso.

Nos que inclúen os sábados algúns establecen un valor inferior neste caso e outros igual, diferenciando nalgúns ademais se é o sábado pola mañá ou pola tarde.

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.

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.

Indican a supresión das horas extraordinarias habituais 10 convenios dos asinados este ano (10,31%) que afectan a 32.540 persoas traballadoras (75,06%) das que 20.261 son homes e 12.279 mulleres.

Deles 4 son de sector (40% dos de sector asinados) e afectan a 31.925 persoas traballadoras (88,02%), das que 19.910 son homes e 12.015 mulleres, e 6 son de empresa (6,90% dos de empresa asinados) e afectan a 615 persoas traballadoras (8,68%), das que 351 son homes e 264 mulleres.

Fan referencia á redución ao mínimo das horas extraordinarias ou á redución do número máximo establecido no Estatuto dos traballadores/as 23 convenios (23,71% dos asinados este ano) que afectan a 26.670 persoas traballadoras (61,52%) das que 19.732 son homes e 6.938 mulleres.

Deles 4 son de sector (40% dos de sector asinados) e afectan a 25.125 persoas traballadoras (69,27%), das que 18.630 son homes e 6.495 mulleres, e 19 son de empresa (21,84% dos de empresa asinados) e afectan a 1.545 persoas traballadoras (21,82%), das que 1.102 son homes e 443 mulleres.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2010 – 2015 dos convenios que indican a supresión das horas extraordinarias habituais.

**Convenios que indican a supresión das horas extraordinarias habituais
Por provincias. Galicia. 2010-2015**

Sector	Galicia	
	Nº	%
2010	6	20,0
2011	3	11,5
2012	5	35,7
2013	10	24,4
2014	1	6,7
2015	4	40,0
Empresa		
2010	22	18,8
2011	14	15,1
2012	14	13,6
2013	29	18,8
2014	27	20,9
2015	6	6,9
Total 2015	10	10,3

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

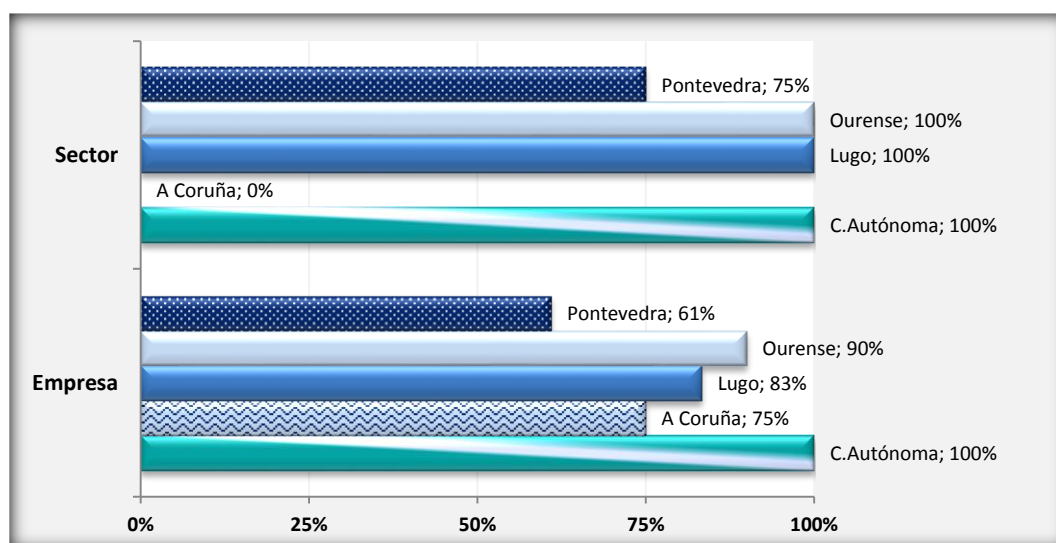
Analízanse neste apartado en primeiro lugar as cláusulas recollidas nos convenios colectivos asinados este ano que se refiren aos procedementos de selección e ingreso no traballo, as modalidades contractuais e a utilización de empresas de traballo temporal, e a continuación as cláusulas sobre xubilación, fomento do emprego, fomento da contratación indefinida e garantías do posto de traballo.

A. INGRESO NO TRABALLO. PERÍODO DE PROBA

Regulan dalgún xeito o ingreso no traballo 71 convenios colectivos (73,20% dos asinados este ano) que afectan a 39.849 persoas traballadoras (91,92%) das que 25.234 son homes e 14.615 mulleres.

Deles 8 son de sector (80% dos de sector asinados) e afectan a 34.319 persoas traballadoras (94,62%), das que 21.478 son homes e 12.841 mulleres, e 63 son de empresa (72,41% dos de empresa asinados) e afectan a 5.530 persoas traballadoras (78,09%), das que 3.756 son homes e 1.774 mulleres.

CONVENIOS CON CLÁUSULAS SOBRE INGRESO NO TRABALLO PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2015.



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O cadro seguinte reflicte os convenios con cláusulas sobre ingreso no traballo en 2015 por provincias.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre ingreso no traballo. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	6	100,00%	3	100,00%	9	100,00%
	Núm. Traballad.	1.662	100,00%	1.794	100,00%	3.456	100,00%
	Homes	931	56,02%	1.168	65,11%	2.099	60,73%
	Mulleres	731	43,98%	626	34,89%	1.357	39,27%
A Coruña							
	Núm. Convenios	18	75,00%	0	0,00%	18	72,00%
	Núm. Traballad.	1.015	73,71%	0	0,00%	1.015	31,95%
	Homes	777	56,43%		0,00%	777	24,46%
	Mulleres	238	17,28%		0,00%	238	7,49%
Lugo							
	Núm. Convenios	5	83,33%	1	100,00%	6	85,71%
	Núm. Traballad.	360	59,60%	525	100,00%	885	78,39%
	Homes	307	50,83%	210	40,00%	517	45,79%
	Mulleres	53	8,77%	315	60,00%	368	32,60%
Ourense							
	Núm. Convenios	9	90,00%	1	100,00%	10	90,91%
	Núm. Traballad.	583	97,33%	400	100,00%	983	98,40%
	Homes	476	79,47%	300	75,00%	776	77,68%
	Mulleres	107	17,86%	100	25,00%	207	20,72%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	25	60,98%	3	75,00%	28	62,22%
	Núm. Traballad.	1.910	67,25%	31.600	99,53%	33.510	96,88%
	Homes	1.265	44,54%	19.800	62,36%	21.065	60,90%
	Mulleres	645	22,71%	11.800	37,17%	12.445	35,98%
Galicia							
	Núm. Convenios	63	72,41%	8	80,00%	71	73,20%
	Núm. Traballad.	5.530	78,09%	34.319	94,62%	39.849	91,92%
	Homes	3.756	53,04%	21.478	59,22%	25.234	58,21%
	Mulleres	1.774	25,05%	12.841	35,40%	14.615	33,71%

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.

Sinalan algúns convenios que os procesos selectivos terán carácter aberto e garantirán a libre concorrência, sen prexuízo do establecido para a promoción interna e das medidas de discriminación positiva previstas neles e na normativa vixente.

- Obrigación de informar á representación dos traballadores/as e/ou dar publicidade da convocatoria da praza no taboleiro de anuncios, web corporativa ou correo interno nos casos que exista, e da existencia da vacante a cubrir, especificando as condicións do posto.
- Preferencias na contratación en igualdade de condicións para os descendentes ou familiares das persoas traballadoras ou para anteriores persoas traballadoras da empresa (presten 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.
- 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/as promocionados/as 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 á 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 o ter estado contratado pola empresa con anterioridade, e o 50% restante cos seguintes criterios:

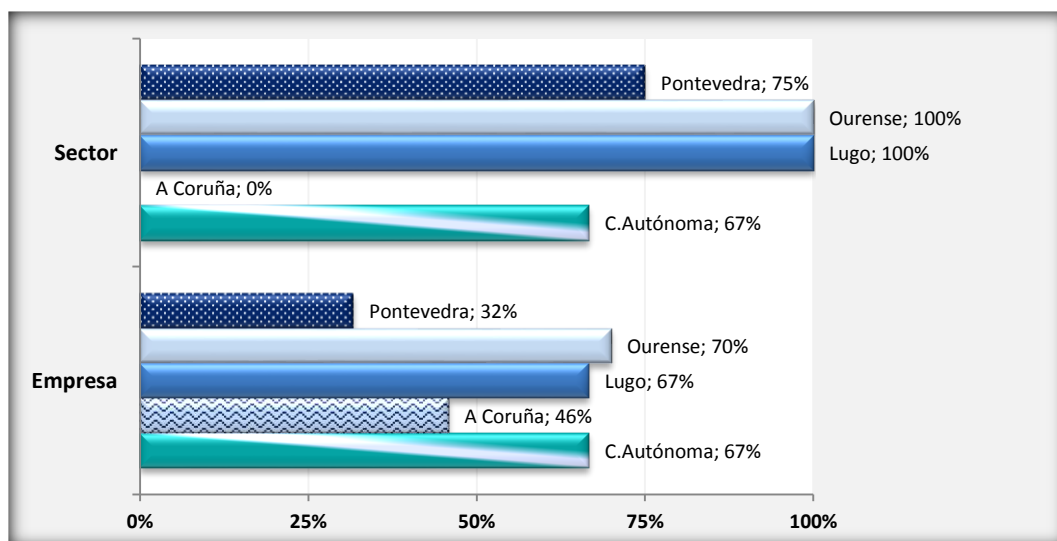
- 1.-Familias con todos os seus membros en paro e sen ingresos.
- 2.-Prioridade as cargas familiares.
- 3.-O ámbito xeográfico será o da actividade da empresa ou do Convenio Colectivo de Empresa.
- 4.-A creación desta Bolsa de Emprego, realizarase coa colaboración dos Servizos Sociais do Concello de 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 Bolsa 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

Conteñen cláusulas sobre o período de proba 46 convenios (47,42% do total de asinados este ano) que afectan a 38.122 persoas traballadoras (87,94%) das que 24.088 son homes e 14.034 mulleres.

Deles 7 son de sector (70% dos de sector asinados) e afectan a 34.119 persoas traballadoras (94,07%), das que 21.358 son homes e 12.761 mulleres, e 39 son de empresa (44,83% dos de empresa asinados) e afectan a 4.003 persoas traballadoras (56,52%), das que 2.730 son homes e 1.273 mulleres.

CONVENIOS CON CLÁUSULAS SOBRE PERÍODO DE PROBA PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2015.



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre período de proba. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	4	66,67%	2	66,67%	6	66,67%
	Núm. Traballad.	1.555	93,56%	1.594	88,85%	3.149	91,12%
	Homes	885	53,25%	1.048	58,42%	1.933	55,93%
	Mulleres	670	40,31%	546	30,43%	1.216	35,19%
A Coruña							
	Núm. Convenios	11	45,83%	0	0,00%	11	44,00%
	Núm. Traballad	577	41,90%	0	0,00%	577	18,16%
	Homes	453	32,90%			453	14,26%
	Mulleres	124	9,01%			124	3,90%
Lugo							
	Núm. Convenios	4	66,67%	1	100,00%	5	71,43%
	Núm. Traballad	303	50,17%	525	100,00%	828	73,34%
	Homes	285	47,19%	210	40,00%	495	43,84%
	Mulleres	18	2,98%	315	60,00%	333	29,50%
Ourense							
	Núm. Convenios	7	70,00%	1	100,00%	8	72,73%
	Núm. Traballad	489	81,64%	400	100,00%	889	88,99%
	Homes	399	66,61%	300	75,00%	699	69,97%
	Mulleres	90	15,03%	100	25,00%	190	19,02%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	13	31,71%	3	75,00%	16	35,56%
	Núm. Traballad	1.079	37,99%	31.600	99,53%	32.679	94,48%
	Homes	708	24,93%	19.800	62,36%	20.508	59,29%
	Mulleres	371	13,06%	11.800	37,17%	12.171	35,19%
Galicia							
	Núm. Convenios	39	44,83%	7	70,00%	46	47,42%
	Núm. Traballad	4.003	56,52%	34.119	94,07%	38.122	87,94%
	Homes	2.730	38,55%	21.358	58,89%	24.088	55,57%
	Mulleres	1.273	17,98%	12.761	35,18%	14.034	32,37%

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 desestamento, 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 2010 – 2015 dos convenios con cláusulas sobre o período de proba.

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas sobre o período de proba
Por provincias. Galicia. 2010-2015**

	Sector		Empresa		Total Galicia	
	Nº convenios	%	Nº convenios	%	Nº convenios	%
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
2015	7	70,0	39	44,8	46	47,4

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

B. CONTRATACIÓN. MODALIDADES DE CONTRATOS

Conteñen cláusulas sobre a contratación 79 convenios (81,44% dos asinados) que afectan a 42.379 persoas traballadoras (97,76%) das que 27.429 son homes e 14.950 mulleres.

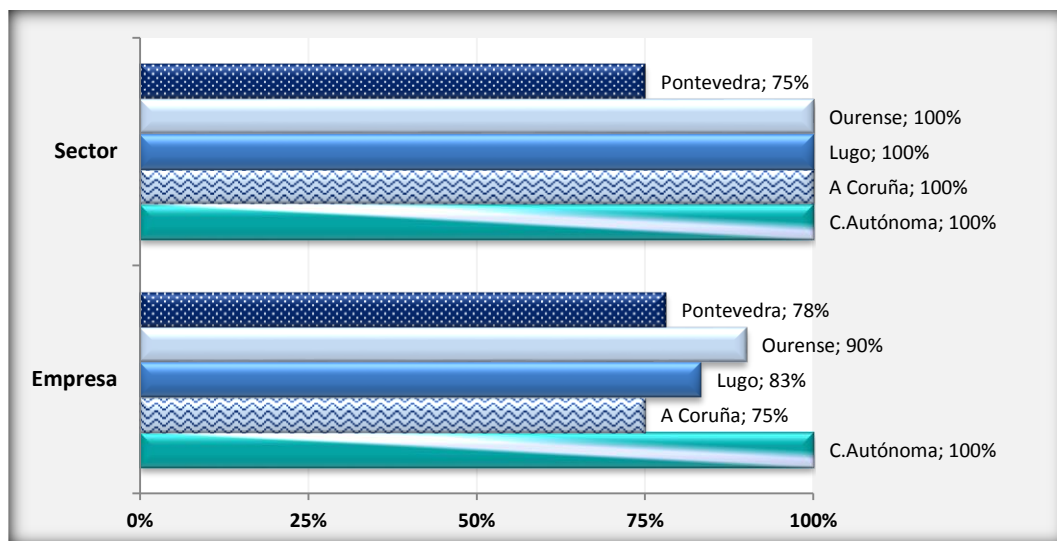
Deles 9 son de sector (90% dos de sector asinados) e afectan a 36.119 persoas traballadoras (99,59%), das que 23.062 son homes e 13.057 mulleres, e 70 son de empresa (80,46% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 6.260 persoas traballadoras (88,39%), das que 4.367 son homes e 1.893 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre contratación. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	6	100,00%	3	100,00%	9	100,00%
	Núm. Traballad.	1.662	100,00%	1.794	100,00%	3.456	100,00%
	Homes	931	56,02%	1.168	65,11%	2.099	60,73%
	Mulleres	731	43,98%	626	34,89%	1.357	39,27%
A Coruña							
	Núm. Convenios	18	75,00%	1	100,00%	19	76,00%
	Núm. Traballad	1.016	73,78%	1.800	100,00%	2.816	88,64%
	Homes	828	60,13%	1.584	88,00%	2.412	75,92%
	Mulleres	188	13,65%	216	12,00%	404	12,72%
Lugo							
	Núm. Convenios	5	83,33%	1	100,00%	6	85,71%
	Núm. Traballad	360	59,60%	525	100,00%	885	78,39%
	Homes	307	50,83%	210	40,00%	517	45,79%
	Mulleres	53	8,77%	315	60,00%	368	32,60%
Ourense							
	Núm. Convenios	9	90,00%	1	100,00%	10	90,91%
	Núm. Traballad	551	91,99%	400	100,00%	951	95,20%
	Homes	445	74,29%	300	75,00%	745	74,57%
	Mulleres	106	17,70%	100	25,00%	206	20,62%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	32	78,05%	3	75,00%	35	77,78%
	Núm. Traballad	2.671	94,05%	31.600	99,53%	34.271	99,08%
	Homes	1.856	65,35%	19.800	62,36%	21.656	62,61%
	Mulleres	815	28,70%	11.800	37,17%	12.615	36,47%
Galicia							
	Núm. Convenios	70	80,46%	9	90,00%	79	81,44%
	Núm. Traballad	6.260	88,39%	36.119	99,59%	42.379	97,76%
	Homes	4.367	61,66%	23.062	63,59%	27.429	63,27%
	Mulleres	1.893	26,73%	13.057	36,00%	14.950	34,49%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**CONVENIOS CON CLÁUSULAS SOBRE CONTRATACIÓN
PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2015.**



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, desístese 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

Recollen cláusulas sobre este tipo de contrato 24 convenios (24,74% dos asinados este ano) que afectan a 27.373 persoas traballadoras (63,14%) das que 19.869 son homes e 7.504 mulleres.

Deles 4 son de sector (40% dos de sector asinados) e afectan a 25.528 persoas traballadoras (70,39%), das que 18.920 son homes e 6.608 mulleres, e 20 son de empresa (22,99% dos convenios de empresa asinados este ano) e afectan a 1.845 persoas traballadoras (26,05%), das que 949 son homes e 896 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o Contrato de obra ou servizo determinado. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	50,00%	2	66,67%	5	55,56%
	Núm. Traballad.	1.074	64,62%	928	51,73%	2.002	57,93%
	Homes	475	28,58%	520	28,99%	995	28,79%
	Mulleres	599	36,04%	408	22,74%	1.007	29,14%
A Coruña							
	Núm. Convenios	6	25,00%	0	0,00%	6	24,00%
	Núm. Traballad	222	16,12%	0	0,00%	222	6,99%
	Homes	148	10,75%			148	4,66%
	Mulleres	74	5,37%			74	2,33%
Lugo							
	Núm. Convenios	1	16,67%	0	0,00%	1	14,29%
	Núm. Traballad	24	3,97%	0	0,00%	24	2,13%
	Homes	22	3,64%			22	1,95%
	Mulleres	2	0,33%			2	0,18%
Ourense							
	Núm. Convenios	4	40,00%	0	0,00%	4	36,36%
	Núm. Traballad	131	21,87%	0	0,00%	131	13,11%
	Homes	88	14,69%			88	8,81%
	Mulleres	43	7,18%			43	4,30%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	6	14,63%	2	50,00%	8	17,78%
	Núm. Traballad	394	13,87%	24.600	77,48%	24.994	72,26%
	Homes	216	7,61%	18.400	57,95%	18.616	53,82%
	Mulleres	178	6,27%	6.200	19,53%	6.378	18,44%
Galicia							
	Núm. Convenios	20	22,99%	4	40,00%	24	24,74%
	Núm. Traballad	1.845	26,05%	25.528	70,39%	27.373	63,14%
	Homes	949	13,40%	18.920	52,17%	19.869	45,83%
	Mulleres	896	12,65%	6.608	18,22%	7.504	17,31%

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 as tarefas ou actividades obxecto do contrato.

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 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 un número de días ou 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 2010 – 2015 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. 2010-2015**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2015	2	66,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0	4	40,0
Empresa												
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
2015	3	50,0	6	25,0	1	16,7	4	40,0	6	14,6	20	23,0
Total 2015	5	55,6	6	24,0	1	14,3	4	36,4	8	17,8	24	24,7

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

- Contrato eventual por circunstancias da produción

Recollen cláusulas sobre este tipo de contrato 39 convenios (40,21% dos asinados este ano) que afectan a 38.363 persoas traballadoras (88,49%) das que 24.374 son homes e 13.989 mulleres.

Deles 7 son de sector (70% dos de sector asinados) e afectan a 35.053 persoas traballadoras (96,65%), das que 22.294 son homes e 12.759 mulleres, e 32 son de empresa (36,78% dos convenios de empresa asinados este ano) e afectan a 3.310 persoas traballadoras (46,74%), das que 2.080 son homes e 1.230 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o Contrato eventual por circunstancias da produción. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	4	66,67%	1	33,33%	5	55,56%
	Núm. Traballad.	1.511	90,91%	728	40,58%	2.239	64,79%
	Homes	816	49,10%	400	22,30%	1.216	35,19%
	Mulleres	695	41,82%	328	18,28%	1.023	29,60%
A Coruña							
	Núm. Convenios	9	37,50%	1	100,00%	10	40,00%
	Núm. Traballad	275	19,97%	1.800	100,00%	2.075	65,31%
	Homes	222	16,12%	1.584	88,00%	1.806	56,85%
	Mulleres	53	3,85%	216	12,00%	269	8,47%
Lugo							
	Núm. Convenios	1	16,67%	1	100,00%	2	28,57%
	Núm. Traballad	24	3,97%	525	100,00%	549	48,63%
	Homes	22	3,64%	210	40,00%	232	20,55%
	Mulleres	2	0,33%	315	60,00%	317	28,08%
Ourense							
	Núm. Convenios	5	50,00%	1	100,00%	6	54,55%
	Núm. Traballad	373	62,27%	400	100,00%	773	77,38%
	Homes	292	48,75%	300	75,00%	592	59,26%
	Mulleres	81	13,52%	100	25,00%	181	18,12%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	13	31,71%	3	75,00%	16	35,56%
	Núm. Traballad	1.127	39,68%	31.600	99,53%	32.727	94,61%
	Homes	728	25,63%	19.800	62,36%	20.528	59,35%
	Mulleres	399	14,05%	11.800	37,17%	12.199	35,27%
Galicia							
	Núm. Convenios	32	36,78%	7	70,00%	39	40,21%
	Núm. Traballad	3.310	46,74%	35.053	96,65%	38.363	88,49%
	Homes	2.080	29,37%	22.294	61,47%	24.374	56,22%
	Mulleres	1.230	17,37%	12.759	35,18%	13.989	32,27%

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.

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 2010 – 2015 dos convenios que teñen cláusulas sobre este contrato.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o contrato eventual
Por provincias. Galicia. 2010-2015**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2015	1	33,3	1	100,0	1	100,0	1	100,0	3	75,0	7	70,0
Empresa												
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
2015	4	66,7	9	37,5	1	16,7	5	50,0	13	31,7	32	36,8
Total 2015	5	55,6	10	40,0	2	28,6	6	54,6	16	35,6	39	40,2

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

- Contrato en prácticas

Teñen cláusulas sobre o contrato en prácticas 19 convenios dos asinados este ano (19,59%) que afectan a 28.665 persoas traballadoras (66,12%) das que 21.214 son homes e 7.451 mulleres.

Deles 4 son de sector (40% dos de sector asinados) e afectan a 26.725 persoas traballadoras (73,69%), das que 20.094 son homes e 6.631 mulleres, e 15 son de empresa (17,24% dos de empresa asinados) e afectan a 1.940 persoas traballadoras (27,39%), das que 1.120 son homes e 820 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o Contrato en prácticas. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	33,33%	0	0,00%	2	22,22%
	Núm. Traballad.	989	59,51%	0	0,00%	989	28,62%
	Homes	395	23,77%			395	11,43%
	Mulleres	594	35,74%			594	17,19%
A Coruña							
	Núm. Convenios	4	16,67%	1	100,00%	5	20,00%
	Núm. Traballad.	122	8,86%	1.800	100,00%	1.922	60,50%
	Homes	83	6,03%	1.584	88,00%	1.667	52,47%
	Mulleres	39	2,83%	216	12,00%	255	8,03%
Lugo							
	Núm. Convenios	3	50,00%	1	100,00%	4	57,14%
	Núm. Traballad.	279	46,19%	525	100,00%	804	71,21%
	Homes	263	43,54%	210	40,00%	473	41,90%
	Mulleres	16	2,65%	315	60,00%	331	29,32%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	20,00%	1	100,00%	3	27,27%
	Núm. Traballad.	51	8,51%	400	100,00%	451	45,15%
	Homes	38	6,34%	300	75,00%	338	33,83%
	Mulleres	13	2,17%	100	25,00%	113	11,31%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	4	9,76%	1	25,00%	5	11,11%
	Núm. Traballad.	499	17,57%	24.000	75,59%	24.499	70,83%
	Homes	341	12,01%	18.000	56,69%	18.341	53,02%
	Mulleres	158	5,56%	6.000	18,90%	6.158	17,80%
Galicia							
	Núm. Convenios	15	17,24%	4	40,00%	19	19,59%
	Núm. Traballad.	1.940	27,39%	26.725	73,69%	28.665	66,12%
	Homes	1.120	15,81%	20.094	55,40%	21.214	48,94%
	Mulleres	820	11,58%	6.631	18,28%	7.451	17,19%

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.

Outras cláusulas remiten ou recollen o indicado respecto destes contratos na lexislación vixente.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2010 – 2015 dos convenios que teñen cláusulas sobre este contrato.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o contrato de prácticas.
Por provincias. Galicia 2010-2015**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2015	0	0,0	1	100,0	1	100,0	1	100,0	1	25,0	4	40,0
Empresa												
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
2015	2	33,3	4	16,7	3	50,0	2	20,0	4	9,8	15	17,2
Total 2015	2	22,2	5	20,0	4	57,1	3	27,3	5	11,1	19	19,6

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

- Contrato para a formación

Teñen cláusulas sobre este contrato 23 convenios colectivos (23,71% dos asinados este ano) que afectan a 28.876 persoas traballadoras (66,61%) das que 21.538 son homes e 7.338 mulleres.

Deles 4 son de sector (40% dos de sector asinados) e afectan a 26.800 persoas traballadoras (73,89%), das que 20.284 son homes e 6.516 mulleres, e 19 son de empresa (21,84% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 2.076 persoas traballadoras (29,31%), das que 1.254 son homes e 822 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre Contrato para a formación. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	33,33%	0	0,00%	2	22,22%
	Núm. Traballad.	989	59,51%	0	0,00%	989	28,62%
	Homes	395	23,77%			395	11,43%
	Mulleres	594	35,74%			594	17,19%
A Coruña							
	Núm. Convenios	5	20,83%	1	100,00%	6	24,00%
	Núm. Traballad	137	9,95%	1.800	100,00%	1.937	60,97%
	Homes	113	8,21%	1.584	88,00%	1.697	53,42%
	Mulleres	24	1,74%	216	12,00%	240	7,55%
Lugo							
	Núm. Convenios	4	66,67%	0	0,00%	4	57,14%
	Núm. Traballad	303	50,17%	0	0,00%	303	26,84%
	Homes	285	47,19%			285	25,24%
	Mulleres	18	2,98%			18	1,59%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	20,00%	1	100,00%	3	27,27%
	Núm. Traballad	51	8,51%	400	100,00%	451	45,15%
	Homes	38	6,34%	300	75,00%	338	33,83%
	Mulleres	13	2,17%	100	25,00%	113	11,31%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	6	14,63%	2	50,00%	8	17,78%
	Núm. Traballad	596	20,99%	24.600	77,48%	25.196	72,84%
	Homes	423	14,89%	18.400	57,95%	18.823	54,42%
	Mulleres	173	6,09%	6.200	19,53%	6.373	18,42%
Galicia							
	Núm. Convenios	19	21,84%	4	40,00%	23	23,71%
	Núm. Traballad	2.076	29,31%	26.800	73,89%	28.876	66,61%
	Homes	1.254	17,71%	20.284	55,93%	21.538	49,68%
	Mulleres	822	11,61%	6.516	17,97%	7.338	16,93%

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.

Faise referencia á necesidade de que os centros formativos encargados da formación, sexan públicos ou privados, estean perfectamente acreditados e homologados.

Indícase tamén respecto do ensino teórico que, se é posible, deberá ser previo á formación práctica ou alternarse 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 entregarse no caso de non continuar na empresa, indicando que debe facer referencia ao oficio obxecto da formación e ao aproveitamento obtido e.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2010 – 2015 dos convenios que teñen cláusulas sobre o contrato para a formación.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o contrato para a formación.
Por provincias. Galicia 2010-2015**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2015	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	2	50,0	4	40,0
Empresa												
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
2015	2	33,3	5	20,8	4	66,7	2	20,0	6	14,6	19	21,8
Total 2015	2	22,2	6	24,0	4	57,1	3	27,3	8	17,8	23	23,7

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

- Contrato de interinidade

Existen cláusulas sobre este contrato en 10 convenios (10,31% dos asinados este ano) que afectan a 9.662 persoas traballadoras (22,29%) das que 2.967 son homes e 6.695 mulleres.

Deles 6 son de empresa (6,90% dos convenios de empresa asinados este ano) e afectan a 1.196 persoas traballadoras (16,89%), das que 499 son homes e 697 mulleres, e 4 son de sector (40% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 8.466 persoas traballadoras (23,34%), das que 2.468 son homes e 5.998 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.

O cadro seguinte reflicte os convenios asinados este ano con este tipo de cláusulas por provincias.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o Contrato de interinidade. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	33,33%	2	66,67%	4	44,44%
	Núm. Traballad.	989	59,51%	1.066	59,42%	2.055	59,46%
	Homes	395	23,77%	768	42,81%	1.163	33,65%
	Mulleres	594	35,74%	298	16,61%	892	25,81%
A Coruña							
	Núm. Convenios	2	8,33%	0	0,00%	2	8,00%
	Núm. Traballad	87	6,32%	0	0,00%	87	2,74%
	Homes	65	4,72%			65	2,05%
	Mulleres	22	1,60%			22	0,69%
Lugo							
	Núm. Convenios	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Núm. Traballad	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Homes						
	Mulleres						
Ourense							
	Núm. Convenios	0	0,00%	1	100,00%	1	9,09%
	Núm. Traballad	0	0,00%	400	100,00%	400	40,04%
	Homes			300	75,00%	300	30,03%
	Mulleres			100	25,00%	100	10,01%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	2	4,88%	1	25,00%	3	6,67%
	Núm. Traballad	120	4,23%	7.000	22,05%	7.120	20,58%
	Homes	39	1,37%	1.400	4,41%	1.439	4,16%
	Mulleres	81	2,85%	5.600	17,64%	5.681	16,42%
Galicia							
	Núm. Convenios	6	6,90%	4	40,00%	10	10,31%
	Núm. Traballad	1.196	16,89%	8.466	23,34%	9.662	22,29%
	Homes	499	7,05%	2.468	6,80%	2.967	6,84%
	Mulleres	697	9,84%	5.998	16,54%	6.695	15,44%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

- Contrato a tempo parcial

Teñen cláusulas respecto deste contrato 28 convenios colectivos (28,87% dos asinados este ano) que afectan a 34.778 persoas traballadoras (80,22%) das que 22.453 son homes e 12.325 mulleres.

Deles 4 son de sector (40% dos de sector asinados) e afectan a 33.200 persoas traballadoras (91,54%), das que 21.284 son homes e 11.916 mulleres, e 24 son de empresa (27,59% dos de empresa asinados) e afectan a 1.578 persoas traballadoras (22,28%), das que 1.169 son homes e 409 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o Contrato a tempo parcial. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	16,67%	0	0,00%	1	11,11%
	Núm. Traballad.	41	2,47%	0	0,00%	41	1,19%
	Homes	37	2,23%			37	1,07%
	Mulleres	4	0,24%			4	0,12%
A Coruña							
	Núm. Convenios	4	16,67%	1	100,00%	5	20,00%
	Núm. Traballad	270	19,61%	1.800	100,00%	2.070	65,16%
	Homes	189	13,73%	1.584	88,00%	1.773	55,81%
	Mulleres	81	5,88%	216	12,00%	297	9,35%
Lugo							
	Núm. Convenios	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Núm. Traballad	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Homes						
	Mulleres						
Ourense							
	Núm. Convenios	5	50,00%	1	100,00%	6	54,55%
	Núm. Traballad	330	55,09%	400	100,00%	730	73,07%
	Homes	266	44,41%	300	75,00%	566	56,66%
	Mulleres	64	10,68%	100	25,00%	164	16,42%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	14	34,15%	2	50,00%	16	35,56%
	Núm. Traballad	937	32,99%	31.000	97,64%	31.937	92,33%
	Homes	677	23,84%	19.400	61,10%	20.077	58,04%
	Mulleres	260	9,15%	11.600	36,54%	11.860	34,29%
Galicia							
	Núm. Convenios	24	27,59%	4	40,00%	28	28,87%
	Núm. Traballad	1.578	22,28%	33.200	91,54%	34.778	80,22%
	Homes	1.169	16,51%	21.284	58,68%	22.453	51,79%
	Mulleres	409	5,78%	11.916	32,85%	12.325	28,43%

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.

Prohibición de incluír en ningún caso cláusula de exclusividade.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2010 – 2015 dos convenios que teñen cláusulas sobre este contrato.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o contrato a tempo parcial
Por provincias. Galicia. 2010-2015**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2015	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	2	50,0	4	40,0
Empresa												
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
2015	1	16,7	4	16,7	0	0,0	5	50,0	14	34,2	24	27,6
Total 2015	1	11,1	5	20,0	0	0,0	6	54,6	16	35,6	28	28,9

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

- Contrato fixo – descontinuo

Teñen cláusulas sobre este contrato 13 convenios (13,40% dos asinados este ano) que afectan a 3.735 persoas traballadoras (8,62%) das que 2.851 son homes e 884 mulleres.

Deles 3 son de sector (30% dos de sector asinados este ano) e afectan a 2.728 persoas traballadoras (7,52%), das que 2.104 son homes e 624 mulleres, e 10 son de empresa (11,49% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 1.007 persoas traballadoras (14,22%), das que 747 son homes e 260 mulleres.

Das cláusulas que conteñen pódese destacar o seguinte:

Indícase a orde e a forma de chamamento.

Establécese a preferencia para os traballadores e traballadoras que veñan prestando os seus servizos na empresa como fixos/as descontinuos/as á hora de optaren por un posto de traballo vacante de carácter fixo ordinario.

Indica un convenio de sector que cando unha persoa traballadora con esta modalidade contractual sexa chamada por unha empresa e estea traballando e, por tanto, non se poida incorporar ao traballo, non perderá a súa condición de fixa descontinua. O mesmo sucederá no caso de estar en situación de baixa médica.

Recolle un convenio de empresa unha cláusula na que sinalan que a relación laboral das persoas traballadoras fixas-descontinuas non se extinguirá cando non poidan incorporarse ao traballo na data para a que foron convocadas, sempre e cando exista algunha causa que a empresa poida considerar como xustificada, tales como falta de compatibilidade de horario laboral establecido cos horarios de estudos para a obtención dun título académico oficial relacionado co perfeccionamento profesional, enfermidades,...

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2010 – 2015 dos convenios que teñen cláusulas sobre este contrato.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o contrato fixo-descontinuo
Por provincias. Galicia. 2010-2015**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2015	2	66,7	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	30,0
Empresa												
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
2015	1	16,7	4	16,7	0	0,0	3	30,0	2	4,9	10	11,5
Total 2015	3	33,3	5	20,0	0	0,0	3	27,3	2	4,4	13	13,4

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

C. CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE ETT

Existen cláusulas sobre a contratación a través de empresas de traballo temporal en 17 convenios colectivos (17,53% dos asinados este ano) que afectan a 32.448 persoas traballadoras (74,85%) das que 20.303 son homes e 12.145 mulleres.

Deles 3 son de sector (30% dos de sector asinados) e afectan a 31.600 persoas traballadoras (87,13%), das que 19.800 son homes e 11.800 mulleres, e 14 son de empresa (16,09% dos de empresa asinados) e afectan a 848 persoas traballadoras (11,97%), das que 503 son homes e 345 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre contratación a través de ETT. Galicia. 2015

		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						
	Mulleres						
A Coruña							
	Núm. Convenios	3	12,50%	0	0,00%	3	12,00%
	Núm. Traballad	106	7,70%	0	0,00%	106	3,34%
	Homes	66	4,79%			66	2,08%
	Mulleres	40	2,90%			40	1,26%
Lugo							
	Núm. Convenios	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Núm. Traballad	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Homes						
	Mulleres						
Ourense							
	Núm. Convenios	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Núm. Traballad	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Homes						
	Mulleres						
Pontevedra							
	Núm. Convenios	11	26,83%	3	75,00%	14	31,11%
	Núm. Traballad	742	26,13%	31.600	99,53%	32.342	93,50%
	Homes	437	15,39%	19.800	62,36%	20.237	58,51%
	Mulleres	305	10,74%	11.800	37,17%	12.105	35,00%
Galicia							
	Núm. Convenios	14	16,09%	3	30,00%	17	17,53%
	Núm. Traballad	848	11,97%	31.600	87,13%	32.448	74,85%
	Homes	503	7,10%	19.800	54,59%	20.303	46,83%
	Mulleres	345	4,87%	11.800	32,53%	12.145	28,02%

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.

Noutros convenios indican os casos nos que se pode recorrer a este tipo de contratación e/ou nos que non.

Refírense algunhas cláusulas á información que debe darse á representación dos traballadores/as.

Outras cláusulas remiten ao indicado ao respecto na lexislación vixente.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2010 – 2015 dos convenios que teñen cláusulas sobre este contrato.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre ETT
Por provincias. Galicia. 2010-2015**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2015	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	75,0	3	30,0
Empresa												
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
2015	0	0,0	3	12,5	0	0,0	0	0,0	11	26,8	14	16,1
Total 2015	0	0,0	3	12,0	0	0,0	0	0,0	14	31,1	17	17,5

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

D. SUBCONTRATACIÓN.

Recollen cláusulas sobre subcontratación 11 convenios colectivos (11,34% dos asinados este ano) que afectan a 25.875 persoas traballadoras (59,69%) das que 18.989 son homes e 6.886 mulleres.

Deles 2 son de sector (20% dos de sector asinados) e afectan a 24.200 persoas traballadoras (66,72%), das que 18.120 son homes e 6.080 mulleres, e 9 son de empresa (10,34% dos de empresa asinados) e afectan a 1.675 persoas traballadoras (23,65%), das que 869 son homes e 806 mulleres.

Fan referencia nestas cláusulas ao seguinte:

Sinálase 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, recollendo o sinalado no devandito artigo do ET, 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.

Sinala un convenio de sector ademais que, 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.

Recollen tamén algúns convenios de empresa compromisos de limitar a subcontratación, indicando que non se subcontratarán os traballos que formen parte do proceso produtivo, sinalando ás veces tamén como excluídos os de control de calidade e organización da loxística.

E. CLÁUSULAS SOBRE XUBILACIÓN

Teñen algún tipo de cláusula sobre a xubilación 55 convenios (56,70% dos asinados este ano) que afectan a 39.421 persoas traballadoras (90,93%) das que 25.612 son homes e 13.809 mulleres.

Deles 7 son de sector (70% dos de sector asinados) e afectan a 34.866 persoas traballadoras (96,13%), das que 22.452 son homes e 12.414 mulleres, e 48 son de empresa (55,17% dos de empresa asinados) e afectan a 4.555 persoas traballadoras (64,32%), das que 3.160 son homes e 1.395 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre xubilación. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	5	83,33%	2	66,67%	7	77,78%
	Núm. Traballad.	1.596	96,03%	1.066	59,42%	2.662	77,03%
	Homes	896	53,91%	768	42,81%	1.664	48,15%
	Mulleres	700	42,12%	298	16,61%	998	28,88%
A Coruña							
	Núm. Convenios	9	37,50%	1	100,00%	10	40,00%
	Núm. Traballad	742	53,89%	1.800	100,00%	2.542	80,01%
	Homes	603	43,79%	1.584	88,00%	2.187	68,84%
	Mulleres	139	10,09%	216	12,00%	355	11,17%
Lugo							
	Núm. Convenios	5	83,33%	0	0,00%	5	71,43%
	Núm. Traballad	360	59,60%	0	0,00%	360	31,89%
	Homes	307	50,83%			307	27,19%
	Mulleres	53	8,77%			53	4,69%
Ourense							
	Núm. Convenios	5	50,00%	1	100,00%	6	54,55%
	Núm. Traballad	452	75,46%	400	100,00%	852	85,29%
	Homes	388	64,77%	300	75,00%	688	68,87%
	Mulleres	64	10,68%	100	25,00%	164	16,42%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	24	58,54%	3	75,00%	27	60,00%
	Núm. Traballad	1.405	49,47%	31.600	99,53%	33.005	95,42%
	Homes	966	34,01%	19.800	62,36%	20.766	60,03%
	Mulleres	439	15,46%	11.800	37,17%	12.239	35,38%
Galicia							
	Núm. Convenios	48	55,17%	7	70,00%	55	56,70%
	Núm. Traballad	4.555	64,32%	34.866	96,13%	39.421	90,93%
	Homes	3.160	44,62%	22.452	61,90%	25.612	59,08%
	Mulleres	1.395	19,70%	12.414	34,23%	13.809	31,85%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2010 – 2015 dos convenios que teñen cláusulas sobre xubilación.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre xubilación
Por provincias. Galicia. 2010-2015**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2015	2	66,7	1	100,0	0	0,0	1	100,0	3	75,0	7	70,0
Empresa												
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
2015	5	83,3	9	37,5	5	83,3	5	50,0	24	58,5	48	55,2
Total 2015	7	77,8	10	40,0	5	71,4	6	54,6	27	60,0	55	56,7

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

Teñen cláusulas ao respecto 7 convenios (7,22% dos asinados este ano) que afectan a 31.329 persoas traballadoras (72,27%) das que 19.659 son homes e 11.670 mulleres.

Deles 2 son de sector (20% dos de sector asinados) e afectan a 31.000 persoas traballadoras (85,47%), das que 19.400 son homes e 11.600 mulleres, e 5 son de empresa (5,75% dos de empresa asinados) e afectan a 329 persoas traballadoras (4,65%), das que 259 son homes e 70 mulleres.

Estes 7 convenios supoñen un 12,73% 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.

Recollen algúns convenios compromisos respecto da cobertura de vacantes nestes casos.

- Cláusulas sobre xubilación parcial e o Contrato de relevo.

Figuran cláusulas ao respecto en 41 convenios (42,27% dos asinados este ano) que afectan a 36.723 persoas traballadoras (84,71%) das que 23.383 son homes e 13.340 mulleres.

Deles 5 son de sector (50% dos de sector asinados) e afectan a 32.666 persoas traballadoras (90,07%), das que 20.568 son homes e 12.098 mulleres, e 36 son de empresa (41,38% dos de empresa asinados) e afectan a 4.057 persoas traballadoras (57,29%), das que 2.815 son homes e 1.242 mulleres.

Estes 41 convenios supoñen un 74,55% 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.

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.

Recóllense compromisos de transformar en indefinido un contrato temporal unha vez que a persoa xubilada parcialmente se xubile definitivamente, sinalando nalgúns casos que se realizará preferentemente coa persoa traballadora vinculada á empresa cun contrato de relevo.

- Contías, premios ou vacacións retribuídas por xubilación

Veñen recollidos en 16 convenios colectivos (16,49% dos asinados este ano) que afectan a 9.688 persoas traballadoras (22,35%), das que 3.678 son homes e 6.010 mulleres.

Deles 2 son de sector (20% dos de sector asinados) e afectan a 8.800 persoas traballadoras (24,26%), das que 2.984 son homes e 5.816 mulleres, e 14 son de empresa (16,09% dos de empresa asinados) e afectan a 888 persoas traballadoras (12,54%), das que 694 son homes e 194 mulleres.

Non recolle este ano ningún convenio complementos á pensión para o caso de xubilación.

- 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

Existen cláusulas sobre fomento da contratación indefinida en 37 convenios colectivos (38,14% dos asinados este ano) que afectan a 36.008 persoas traballadoras (83,06%) das que 22.504 son homes e 13.504 mulleres.

Deles 6 son de sector (60% dos de sector asinados) e afectan a 33.194 persoas traballadoras (91,52%), das que 20.868 son homes e 12.326 mulleres, e 31 son de empresa (35,63% dos de empresa asinados) e afectan a 2.814 persoas traballadoras (39,73%), das que 1.636 son homes e 1.178 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre fomento da contratación indefinida. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	16,67%	3	100,00%	4	44,44%
	Núm. Traballad.	948	57,04%	1.794	100,00%	2.742	79,34%
	Homes	358	21,54%	1.168	65,11%	1.526	44,16%
	Mulleres	590	35,50%	626	34,89%	1.216	35,19%
A Coruña							
	Núm. Convenios	8	33,33%	0	0,00%	8	32,00%
	Núm. Traballad	474	34,42%	0	0,00%	474	14,92%
	Homes	341	24,76%			341	10,73%
	Mulleres	133	9,66%			133	4,19%
Lugo							
	Núm. Convenios	4	66,67%	0	0,00%	4	57,14%
	Núm. Traballad	336	55,63%	0	0,00%	336	29,76%
	Homes	285	47,19%			285	25,24%
	Mulleres	51	8,44%			51	4,52%
Ourense							
	Núm. Convenios	4	40,00%	1	100,00%	5	45,45%
	Núm. Traballad	221	36,89%	400	100,00%	621	62,16%
	Homes	179	29,88%	300	75,00%	479	47,95%
	Mulleres	42	7,01%	100	25,00%	142	14,21%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	14	34,15%	2	50,00%	16	35,56%
	Núm. Traballad	835	29,40%	31.000	97,64%	31.835	92,04%
	Homes	473	16,65%	19.400	61,10%	19.873	57,45%
	Mulleres	362	12,75%	11.600	36,54%	11.962	34,58%
Galicia							
	Núm. Convenios	31	35,63%	6	60,00%	37	38,14%
	Núm. Traballad	2.814	39,73%	33.194	91,52%	36.008	83,06%
	Homes	1.636	23,10%	20.868	57,54%	22.504	51,91%
	Mulleres	1.178	16,63%	12.326	33,98%	13.504	31,15%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2010 – 2015 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. 2010-2015**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2015	3	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	2	50,0	6	60,0
Empresa												
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
2015	1	16,7	8	33,3	4	66,7	4	40,0	14	34,2	31	35,6
Total 2015	4	44,4	8	32,0	4	57,1	5	45,5	16	35,6	37	38,1

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.

Recollen cláusulas deste tipo 23 dos convenios asinados este ano (23,71%) que afectan a 34.488 persoas traballadoras (79,56%) das que 21.616 son homes e 12.872 mulleres.

Deles 4 son de sector (40% dos de sector asinados) e afectan a 32.266 persoas traballadoras (88,96%), das que 20.348 son homes e 11.918 mulleres, e 19 son de empresa (21,84% dos de empresa asinados) e afectan a 2.222 persoas traballadoras (31,38%), das que 1.268 son homes e 954 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:

- *En todo caso, garantirase un 85% de contratos indefinidos de todo o equipo de persoal. Nesta porcentaxe non se terán en conta os contratos asinados para substituír traballadores/as en excedencia, baixa ou redución de xornada (xubilación parcial ou anticipada).*
- *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%.*
- *As partes asinantes do presente convenio, en aras dunha maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida, establecendo como cadro de persoal fixo mínimo das empresas o 40% do persoal total, entendendo por este a media dos últimos 12 meses.*

Recolle un convenio de sector a seguinte cláusula:

- *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 persoal total a media dos últimos 24 meses.*

A partir da sinatura do presente convenio as empresas respectarán e recoñecerán a antigüidade do primeiro dos contratos que sucesivamente se subscriban cunha mesma persoa traballadora e para un mesmo posto de traballo, por unha mesma empresa ou por aquelas outras coas que conforme un grupo empresarial segundo a redacción seguinte:

O formado por unha empresa que exerce o control e as empresas controladas.

A realidade construída por dúas ou máis empresas que actúen cunha unidade patrimonial ou unha identidade de medios, nas que concorran polo menos dúas das seguintes circunstancias:

- a) Que unha parte do capital social non inferior ao 33% estea en mans das mesmas persoas nas devanditas empresas, ou se é o caso que una delas ostente á súa vez a totalidade de ou unha parte non inferior ao 33% da outra.*
- b) Que as persoas membros do consello de administración con funcións executivas ou os administradores únicos coincidan, total ou parcialmente.*
- c) Que a dirección da prestación laboral ostente carácter unitario. Entenderase que ten carácter unitario cando haxa coincidencia persoal total ou parcial nos mandos superiores ou intermedios.*
- d) Que haxa mobilidade de traballadores/as entre as diferentes empresas. Bastará con que exista no caso de que dous ou máis traballadores ou traballadoras prestasen servizos nas entidades implicadas nos últimos doce meses.*

As **porcentaxes mínimas de persoas traballadoras fixas que se indican nos convenios de empresa** van desde o 40% ao 80%

Alguns convenios indican taxas máximas de persoal eventual que oscilan do 10% ao 35%.

Sínálase nalgúns convenios un número mínimo de persoas traballadoras fixas.

As cláusulas que fan referencia á vixilancia do cumprimento do pactado remiten á Comisión Paritaria do convenio ou crean unha comisión paritaria específica de contratación.

- Transformación de contratos temporais en indefinidos

Teñen cláusulas ao respecto 18 convenios colectivos (18,56% dos asinados este ano) que afectan a 1.877 persoas traballadoras (4,33%) das que 1.181 son homes e 696 mulleres.

Deles 1 é de sector (10% dos de sector asinados este ano) e afecta a 728 persoas traballadoras (2,01%), das que 400 son homes e 328 mulleres, e 17 son de empresa (19,54% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 1.149 persoas traballadoras (16,22%), das que 781 son homes e 368 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 os requisitos, as preferencias e/ou o procedemento 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.

Refírense outras cláusulas á información que se lle debe facilitar á representación legal dos traballadores/as.

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 este ano outras cláusulas tendentes a garantir ou aumentar o nivel de emprego existente no inicio da vixencia do convenio entre as que se poden destacar as seguintes:

- Compromiso de **conservación do cadro de persoal** existente no momento da sinatura do convenio durante toda a vixencia del.

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.**

Existen cláusulas ao respecto en 28 convenios (28,87% dos asinados este ano) que afectan a 28.510 persoas traballadoras (65,77%) das que 20.997 son homes e 7.513 mulleres.

Deles 2 son de sector (20% dos de sector asinados) e afectan a 24.866 persoas traballadoras (68,56%), das que 18.648 son homes e 6.218 mulleres, e 26 son de empresa (29,89% dos de empresa asinados) e afectan a 3.644 persoas traballadoras (51,45%), das que 2.349 son homes e 1.295 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. Sinálase ás veces que esta adecuación farase en primeiro termo, e de xeito preferente, coa revisión das funcións e tarefas habituais, sen necesidade de crear, con esta única finalidade, novos postos.

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.

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.

Limitase 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.

Outras cláusulas refírense a quen lle corresponde a declaración de capacidade diminuída e á participación no proceso dos servizos médicos da empresa.

O cadro seguinte reflicte os convenios con este tipo de cláusulas por provincias.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre capacidade diminuída. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	33,33%	1	33,33%	3	33,33%
	Núm. Traballad.	989	59,51%	866	48,27%	1.855	53,67%
	Homes	369	22,20%	648	36,12%	1.017	29,43%
	Mulleres	620	37,30%	218	12,15%	838	24,25%
A Coruña							
	Núm. Convenios	6	25,00%	0	0,00%	6	24,00%
	Núm. Traballad	546	39,65%	0	0,00%	546	17,19%
	Homes	463	33,62%			463	14,57%
	Mulleres	83	6,03%			83	2,61%
Lugo							
	Núm. Convenios	2	33,33%	0	0,00%	2	28,57%
	Núm. Traballad	301	49,83%	0	0,00%	301	26,66%
	Homes	252	41,72%			252	22,32%
	Mulleres	49	8,11%			49	4,34%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	20,00%	0	0,00%	2	18,18%
	Núm. Traballad	308	51,42%	0	0,00%	308	30,83%
	Homes	280	46,74%			280	28,03%
	Mulleres	28	4,67%			28	2,80%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	14	34,15%	1	25,00%	15	33,33%
	Núm. Traballad	1.500	52,82%	24.000	75,59%	25.500	73,72%
	Homes	985	34,68%	18.000	56,69%	18.985	54,89%
	Mulleres	515	18,13%	6.000	18,90%	6.515	18,83%
Galicia							
	Núm. Convenios	26	29,89%	2	20,00%	28	28,87%
	Núm. Traballad	3.644	51,45%	24.866	68,56%	28.510	65,77%
	Homes	2.349	33,17%	18.648	51,42%	20.997	48,43%
	Mulleres	1.295	18,29%	6.218	17,14%	7.513	17,33%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

- Retirada do permiso de conducir

Teñen cláusulas ao respecto 18 convenios (18,56% dos asinados este ano) que afectan a 3.402 persoas traballadoras (7,85%) das que 2.860 son homes e 542 mulleres.

Deles 2 son de sector (20% dos de sector asinados este ano) e afectan a 2.666 persoas traballadoras (7,35%), das que 2.232 son homes e 434 mulleres, e 16 de empresa (18,39% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 736 persoas traballadoras (10,39%), das que 628 son homes e 108 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre retirada carné. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	0	0,00%	1	33,33%	1	11,11%
	Núm. Traballad.	0	0,00%	866	48,27%	866	25,06%
	Homes			648	36,12%	648	18,75%
	Mulleres			218	12,15%	218	6,31%
A Coruña							
	Núm. Convenios	1	4,17%	1	100,00%	2	8,00%
	Núm. Traballad	168	12,20%	1.800	100,00%	1.968	61,95%
	Homes	139	10,09%	1.584	88,00%	1.723	54,23%
	Mulleres	29	2,11%	216	12,00%	245	7,71%
Lugo							
	Núm. Convenios	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Núm. Traballad	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Homes						
	Mulleres						
Ourense							
	Núm. Convenios	2	20,00%	0	0,00%	2	18,18%
	Núm. Traballad	128	21,37%	0	0,00%	128	12,81%
	Homes	115	19,20%			115	11,51%
	Mulleres	13	2,17%			13	1,30%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	13	31,71%	0	0,00%	13	28,89%
	Núm. Traballad	440	15,49%	0	0,00%	440	1,27%
	Homes	374	13,17%			374	1,08%
	Mulleres	66	2,32%			66	0,19%
Galicia							
	Núm. Convenios	16	18,39%	2	20,00%	18	18,56%
	Núm. Traballad	736	10,39%	2.666	7,35%	3.402	7,85%
	Homes	628	8,87%	2.232	6,15%	2.860	6,60%
	Mulleres	108	1,52%	434	1,20%	542	1,25%

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.

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.

- Subrogación empresarial

Existen cláusulas ao respecto en 19 convenios (19,59% dos asinados este ano) que afectan a 34.675 persoas traballadoras (79,99%) das que 22.221 son homes e 12.454 mulleres.

Deles 4 son de sector (40% dos de sector asinados) e afectan a 33.528 persoas traballadoras (92,44%), das que 21.384 son homes e 12.144 mulleres, e 15 son de empresa (17,24% dos de empresa asinados) e afectan a 1.147 persoas traballadoras (16,20%), das que 837 son homes e 310 mulleres.

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.

Nalgúns casos remiten ao sinalado ao respecto en convenios de ámbito superior.

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 será subrogado nesta actividade sempre que esta teña continuidade por unha nova empresa subcontratada.

O cadro seguinte reflicte os convenios con este tipo de cláusulas por provincias.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre subrogación. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	16,67%	1	33,33%	2	22,22%
	Núm. Traballad.	481	28,94%	728	40,58%	1.209	34,98%
	Homes	410	24,67%	400	22,30%	810	23,44%
	Mulleres	71	4,27%	328	18,28%	399	11,55%
A Coruña							
	Núm. Convenios	5	20,83%	1	100,00%	6	24,00%
	Núm. Traballad	296	21,50%	1.800	100,00%	2.096	65,97%
	Homes	222	16,12%	1.584	88,00%	1.806	56,85%
	Mulleres	74	5,37%	216	12,00%	290	9,13%
Lugo							
	Núm. Convenios	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Núm. Traballad	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Homes						
	Mulleres						
Ourense							
	Núm. Convenios	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Núm. Traballad	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Homes						
	Mulleres						
Pontevedra							
	Núm. Convenios	9	21,95%	2	50,00%	11	24,44%
	Núm. Traballad	370	13,03%	31.000	97,64%	31.370	90,69%
	Homes	205	7,22%	19.400	61,10%	19.605	56,68%
	Mulleres	165	5,81%	11.600	36,54%	11.765	34,01%
Galicia							
	Núm. Convenios	15	17,24%	4	40,00%	19	19,59%
	Núm. Traballad	1.147	16,20%	33.528	92,44%	34.675	79,99%
	Homes	837	11,82%	21.384	58,96%	22.221	51,26%
	Mulleres	310	4,38%	12.144	33,48%	12.454	28,73%

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.

Recollen cláusulas deste tipo 55 convenios (56,70% dos asinados este ano) que afectan a 38.355 persoas traballadoras (88,48%) das que 24.582 son homes e 13.773 mulleres.

Deles 6 son de sector (60% dos de sector asinados este ano) e afectan a 33.066 persoas traballadoras (91,17%), das que 20.868 son homes e 12.198 mulleres, e 49 son de empresa (56,32% dos de empresa asinados) e afectan a 5.289 persoas traballadoras (74,68%), das que 3.714 son homes e 1.575 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre fomento do emprego. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	50,00%	2	66,67%	5	55,56%
	Núm. Traballad.	1.470	88,45%	1.066	59,42%	2.536	73,38%
	Homes	805	48,44%	768	42,81%	1.573	45,52%
	Mulleres	665	40,01%	298	16,61%	963	27,86%
A Coruña							
	Núm. Convenios	9	37,50%	0	0,00%	9	36,00%
	Núm. Traballad	748	54,32%	0	0,00%	748	23,54%
	Homes	598	43,43%			598	18,82%
	Mulleres	150	10,89%			150	4,72%
Lugo							
	Núm. Convenios	4	66,67%	0	0,00%	4	57,14%
	Núm. Traballad	523	86,59%	0	0,00%	523	46,32%
	Homes	493	81,62%			493	43,67%
	Mulleres	30	4,97%			30	2,66%
Ourense							
	Núm. Convenios	6	60,00%	1	100,00%	7	63,64%
	Núm. Traballad	457	76,29%	400	100,00%	857	85,79%
	Homes	388	64,77%	300	75,00%	688	68,87%
	Mulleres	69	11,52%	100	25,00%	169	16,92%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	27	65,85%	3	75,00%	30	66,67%
	Núm. Traballad	2.091	73,63%	31.600	99,53%	33.691	97,40%
	Homes	1.430	50,35%	19.800	62,36%	21.230	61,38%
	Mulleres	661	23,27%	11.800	37,17%	12.461	36,02%
Galicia							
	Núm. Convenios	49	56,32%	6	60,00%	55	56,70%
	Núm. Traballad	5.289	74,68%	33.066	91,17%	38.355	88,48%
	Homes	3.714	52,44%	20.868	57,54%	24.582	56,70%
	Mulleres	1.575	22,24%	12.198	33,63%	13.773	31,77%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Nos convenios asinados en 2015 indican a supresión ou redución ao mínimo das horas extraordinarias habituais como medida de fomento do emprego 10 convenios (10,31% dos asinados) que afectan a 31.841 persoas traballadoras (73,45%) das que 20.057 son homes e 11.784 mulleres.

Deles 3 son de sector (30% dos de sector asinados) e afectan a 31.400 persoas traballadoras (86,58%), das que 19.700 son homes e 11.700 mulleres, e 7 son de empresa (8,05% dos de empresa asinados) e afectan a 441 persoas traballadoras (6,23%), das que 357 son homes e 84 mulleres.

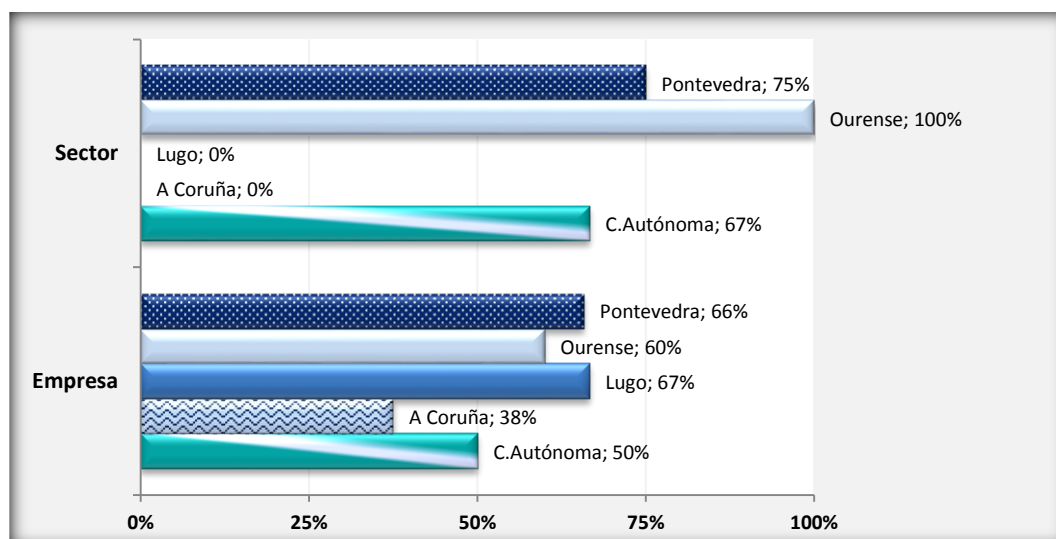
Fan referencia estas cláusulas ao compromiso de suprimir ou reducir ao mínimo indispensable a realización de horas extraordinarias co obxectivo de favorecer a creación de emprego.

Algún convenio recolle medidas máis concretas, establecendo o compromiso 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 80% do cómputo anual de horas extraordinarias fora superior á xornada anual establecida, contratarase unha persoa traballadora no cadro de persoal por xornada normal superada.

As cláusulas sobre o pluriemprego que veñen recollidas nos convenios asinados este ano que fan referencia a el establecen unha prohibición expresa, sinalando que non se poderá contratar en réxime de pluriemprego ou xornada reducida a aquelas persoas traballadoras que dispoñan doutra ocupación retribuída por xornada completa.

CONVENIOS CON CLÁUSULAS SOBRE FOMENTO DO EMPREGO PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2015.



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

9. ORGANIZACIÓN DO TRABALLO.

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

- Obxectivo

Sinálase como obxectivo da organización do traballo o de acadar na empresa un nivel adecuado de produtividade, rendibilidade, calidade e eficacia 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.

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.
- Adaptación das cargas de traballo, rendementos e tarefas ás novas 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.
- A esixencia de atención, coidado e dilixencia no coidado da maquinaria, instalacións e utensilios encomendados á persoa traballadora.

- Competencia nesta materia.

Son as cláusulas que máis se repiten.

Sinálase ao respecto que a organización do traballo é facultade da dirección da empresa, sen prexuízo dos dereitos e atribucións recoñecidos pola lei aos traballadores e traballadoras e á súa representación legal.

Indícase que a representación legal dos traballadores/as velará porque no exercicio das facultades antes aludidas non se conculque a lexislación vixente.

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 por quen despois serán destinatarios/as das ordes recibidas.

Sinálase ademais que as ordes que teñan por si mesmas o carácter de estables deberánse comunicar expresamente á totalidade das persoas afectadas e dotalas de suficiente publicidade.

Sen menoscabo das atribucións que competen á dirección da empresa, faise referencia a que 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.

Recóllense procedementos para a implantación, modificación ou substitución destes sistemas.

Nalgúns casos faise referencia a sistemas internacionalmente recoñecidos como o Bedaux ou o OEE (Overall Equipment Effectiveness), e noutros establécense sistemas propios.

Remítese tamén nalgún caso aos sistemas establecidos en convenios de ámbito superior.

Defínese o que se considera actividade e/ou rendemento normal, mínimo ou exixible, medio, habitual e óptimo.

Créanse nalgúns casos comisións paritarias para atender sobre implantación, modificación e reclamacións individuais respecto da aplicación destes sistemas.

- Teletraballo

Dentro do Plan de igualdade que acompaña a un convenio de empresa asinado este ano, entre as medidas de conciliación que recolle sinala que, ademais da flexibilidade horaria prevista nas disposicións legais e da que teña atribuída o persoal directivo para organizar flexiblemente a xornada de traballo do seu equipo, poderán autorizarse outras medidas de flexibilidade en relación co tempo de traballo, incluíndose entre estas o teletraballo, sempre que queden debidamente cubertas as necesidades do servizo.

Sínálase ao respecto que a autorización ten que ser expresa.

- Protección de datos e Novas tecnoloxías

Incídese na necesidade de facilitar ás persoas traballadoras afectadas os medios e a formación precisa para o desenvolvemento da súa nova función.

Recolle un convenio de empresa unha regulación respecto da utilización de equipos informáticos, internet e correo electrónico, sinalando que con esta normativa o que se pretende é informar ás persoas traballadoras da empresa sobre a conduta que deben observar, os controles aos que poden ser sometidos e as consecuencias dos seus actos.

Indícase que o obxecto da normativa é regular a adecuada utilización dos equipos informáticos e ferramentas de telecomunicacións propiedade da empresa, que pon a disposición do seu persoal para o desempeño das súas funcións, por tres motivos fundamentais:

- Evitar problemas xudiciais e de imaxe que se poden xerar polo envío de mensaxes non solicitados e, incluso, ofensivos ou con contido ilegal, a outras empresas ou particulares.

- Evitar a difusión de secretos corporativos.

- Evitar as condutas facilitadoras da introdución de virus informáticos na rede interna.

Nun convenio de sector sinálase respecto do uso das novas tecnoloxías no traballo, que a utilización do correo electrónico e da navegación pola internet só está permitida por motivos estritamente laborais e o uso e control dos ordenadores e dos programas informáticos instalados e facilitados polas empresas quedará limitado exclusivamente por razóns de traballo. A persoa traballadora será a única responsable da custodia das claves de acceso utilizadas para o seu traballo, as cales son persoais e intransferibles.

- 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.

Recolle un convenio de empresa o compromiso das partes asinantes de promover políticas de desenvolvemento sustentable mediante a adopción de iniciativas orientadas cara a un modelo de desenvolvemento máis respectuoso co ambiente e a través da adopción de boas prácticas ambientais que induzan ao uso sustentable dos recursos da empresa e que permitan reducir o impacto ambiental. En concreto, estas iniciativas deberán perseguir os seguintes obxectivos:

- Menor gasto posible de materiais e busca da eficiencia enerxética.
- Maior emprego de materiais renovables.
- Promoción das enerxías limpas, redución de emisións e tratamento eficaz de residuos.

Noutro convenio tamén de empresa indica que o coidado do contorno e do medio ambiental debe ser unha tarefa de toda a organización integrada no conxunto das actividades da empresa e en todos os niveis xerárquicos, sinalando que formarán parte dos obxectivos da empresa, entre outros:

- A adecuada xestión das materias primas, aprovisionamentos, recursos enerxéticos e produtivos, instalacións, produtos e residuos xerados.
- Cumprimento dos requisitos legais en prevención de riscos ambientais, reducindo e minimizando o impacto directo e indirecto sobre o ambiente producido pola empresa.
- Compatibilizar a consecución de calidade ambiental coa obtención dos mellores rendementos produtivos.

- 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 viabilidade, non se debe esquecer o elemento humano como parte integrante desta.

Faise preciso por iso compatibilizar o desenvolvemento económico da empresa cos dereitos e aspiracións das súas persoas traballadoras en particular e da sociedade en xeral.

Sen prexuízo do pactado no convenio, sinálase como intención permanente das partes asinantes analizar e, se é o caso, concluír acordos en materias de desenvolvemento socialmente sostible, na medida que a organización da empresa posibilita tales instrumentos de integración laboral e social.

Sinalan que cantas máis posibilidades de desenvolvemento persoal e profesional proporciona a actividade que realizan, máis responsabilidade se terá que asumir en potenciar o entendemento entre as partes, tendo en conta que, nesa responsabilidade, o primeiro son as persoas.

- 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

Teñen cláusulas ao respecto 55 convenios (56,70% dos asinados este ano) que afectan a 37.561 persoas traballadoras (86,64%) das que 24.240 son homes e 13.321 mulleres.

Deles 3 son de sector (30% dos de sector asinados) e afectan a 31.866 persoas traballadoras (87,86%), das que 20.048 son homes e 11.818 mulleres, e 52 son de empresa (59,77% dos de empresa asinados) e afectan a 5.695 persoas traballadoras (80,42%), das que 4.192 son homes e 1.503 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre mobilidade funcional. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	4	66,67%	1	33,33%	5	55,56%
	Núm. Traballad.	1.580	95,07%	866	48,27%	2.446	70,78%
	Homes	883	53,13%	648	36,12%	1.531	44,30%
	Mulleres	697	41,94%	218	12,15%	915	26,48%
A Coruña							
	Núm. Convenios	17	70,83%	0	0,00%	17	68,00%
	Núm. Traballad	1.173	85,19%	0	0,00%	1.173	36,92%
	Homes	982	71,31%			982	30,91%
	Mulleres	191	13,87%			191	6,01%
Lugo							
	Núm. Convenios	5	83,33%	0	0,00%	5	71,43%
	Núm. Traballad	547	90,56%	0	0,00%	547	48,45%
	Homes	515	85,26%			515	45,62%
	Mulleres	32	5,30%			32	2,83%
Ourense							
	Núm. Convenios	7	70,00%	0	0,00%	7	63,64%
	Núm. Traballad	514	85,81%	0	0,00%	514	51,45%
	Homes	432	72,12%			432	43,24%
	Mulleres	82	13,69%			82	8,21%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	19	46,34%	2	50,00%	21	46,67%
	Núm. Traballad	1.881	66,23%	31.000	97,64%	32.881	95,06%
	Homes	1.380	48,59%	19.400	61,10%	20.780	60,08%
	Mulleres	501	17,64%	11.600	36,54%	12.101	34,98%
Galicia							
	Núm. Convenios	52	59,77%	3	30,00%	55	56,70%
	Núm. Traballad	5.695	80,42%	31.866	87,86%	37.561	86,64%
	Homes	4.192	59,19%	20.048	55,28%	24.240	55,92%
	Mulleres	1.503	21,22%	11.818	32,58%	13.321	30,73%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2010 – 2015 dos convenios con cláusulas deste tipo.

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de mobilidade funcional.
Por provincias. Galicia. 2010-2015**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2015	1	33,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0	3	30,0
Empresa												
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
2015	4	66,7	17	70,8	5	83,3	7	70,0	19	46,3	52	59,8
Total 2015	5	55,6	17	68,0	5	71,4	7	63,6	21	46,7	55	56,7

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, a formación, 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 salvaguardando 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.

Sinálase que non terá outras limitacións que as exixidas polas titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e pola pertenza ao grupo profesional e a formación en materia de seguridade no traballo conforme á normativa vixente.

Indícase tamén como limitación 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 do traballo, para a súa correcta aplicación faise necesaria a participación da representación legal dos traballadores/as nos termos que se indican no convenio.

Sinálase 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.

Sinálase 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 existise.

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.

Recolle un convenio de empresa a seguinte cláusula respecto da mobilidade funcional ou xeográfica por violencia de xénero:

A mobilidade funcional ou xeográfica por motivos de violencia de xénero poderá producirse de xeito preventivo no caso da existencia dunha denuncia previa e por solicitude da persoa afectada.

En todo caso, unha vez que exista resolución xudicial, provisional ou definitiva, haberá que aterse ao seu mandato.

A empresa poderá pactar e renovar coa representación legal dos/das traballadores/as a duración e as condicións dunha mobilidade por razón de violencia de xénero en virtude de cada caso, sempre respectando a intimidade da vítima.

A mobilidade por razón de violencia de xénero non terá carácter definitivo nin permitirá a consolidación permanente do posto de destino.

- Outras cláusulas refírense á posibilidade de facer permutas entre as persoas traballadoras e aos requisitos que deben cumprir.

B. MOBILIDADE XEOGRÁFICA

Recollen cláusulas ao respecto 23 convenios (23,71% dos asinados este ano) que afectan a 36.123 persoas traballadoras (83,33%) das que 23.090 son homes e 13.033 mulleres.

Deles 4 son de sector (40% dos de sector asinados) e afectan a 33.666 persoas traballadoras (92,82%), das que 21.632 son homes e 12.034 mulleres, e 19 son de empresa (21,84% dos de empresa asinados) e afectan a 2.457 persoas traballadoras (34,69%), das que 1.458 son homes e 999 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre mobilidade xeográfica. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	4	66,67%	1	33,33%	5	55,56%
	Núm. Traballad.	1.140	68,59%	866	48,27%	2.006	58,04%
	Homes	510	30,69%	648	36,12%	1.158	33,51%
	Mulleres	630	37,91%	218	12,15%	848	24,54%
A Coruña							
	Núm. Convenios	2	8,33%	1	100,00%	3	12,00%
	Núm. Traballad	167	12,13%	1.800	100,00%	1.967	61,91%
	Homes	99	7,19%	1.584	88,00%	1.683	52,97%
	Mulleres	68	4,94%	216	12,00%	284	8,94%
Lugo							
	Núm. Convenios	1	16,67%	0	0,00%	1	14,29%
	Núm. Traballad	244	40,40%	0	0,00%	244	21,61%
	Homes	230	38,08%			230	20,37%
	Mulleres	14	2,32%			14	1,24%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	20,00%	0	0,00%	2	18,18%
	Núm. Traballad	12	2,00%	0	0,00%	12	1,20%
	Homes	5	0,83%			5	0,50%
	Mulleres	7	1,17%			7	0,70%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	10	24,39%	2	50,00%	12	26,67%
	Núm. Traballad	894	31,48%	31.000	97,64%	31.894	92,21%
	Homes	614	21,62%	19.400	61,10%	20.014	57,86%
	Mulleres	280	9,86%	11.600	36,54%	11.880	34,35%
Galicia							
	Núm. Convenios	19	21,84%	4	40,00%	23	23,71%
	Núm. Traballad	2.457	34,69%	33.666	92,82%	36.123	83,33%
	Homes	1.458	20,59%	21.632	59,64%	23.090	53,26%
	Mulleres	999	14,11%	12.034	33,18%	13.033	30,06%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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

Inclúen algúns convenios a definición do que se considera traslado para estes efectos, asociándoo a que supoña para 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.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2010 – 2015 dos convenios con cláusulas deste tipo.

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de mobilidade xeográfica.
Por provincias. Galicia. 2010-2015**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2015	1	33,3	1	100,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0	4	40,0
Empresa												
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
2015	4	66,7	2	8,3	1	16,7	2	20,0	10	24,4	19	21,8
Total 2015	5	55,6	3	12,0	1	14,3	2	18,2	12	26,7	23	23,7

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

C. PROMOCIÓN E ASCENSOS

Teñen cláusulas ao respecto 48 convenios (49,48% dos asinados este ano) que afectan a 5.666 persoas traballadoras (13,07%) das que 3.720 son homes e 1.946 mulleres.

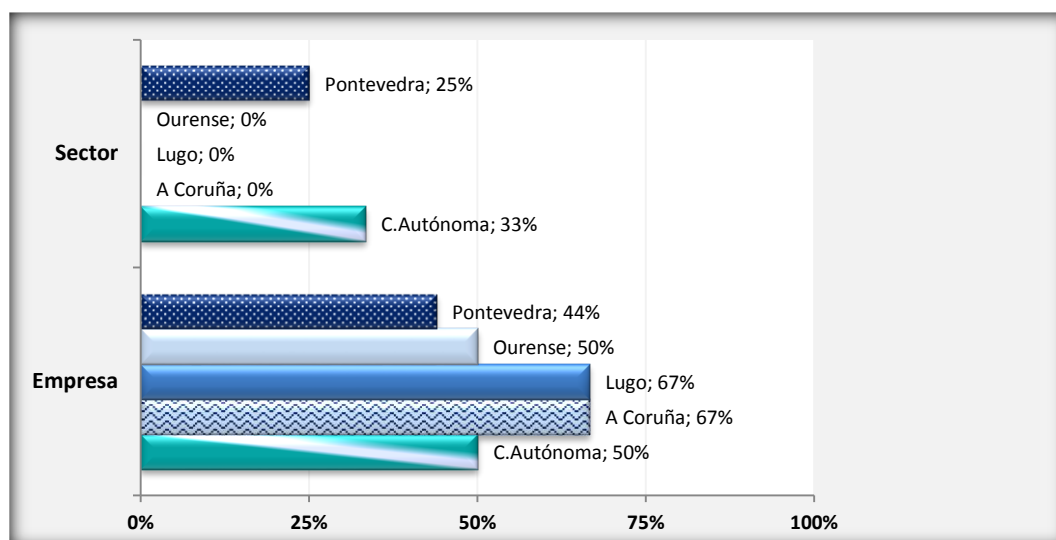
Deles 2 son de sector (20% dos de sector asinados este ano) e afectan a 1.466 persoas traballadoras (4,04%), das que 1.048 son homes e 418 mulleres, e 46 son de empresa (52,87% dos de empresa asinados) e afectan a 4.200 persoas traballadoras (59,31%), das que 2.672 son homes e 1.528 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre promoción e ascensos. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	50,00%	1	33,33%	4	44,44%
	Núm. Traballad.	1.055	63,48%	866	48,27%	1.921	55,58%
	Homes	404	24,31%	648	36,12%	1.052	30,44%
	Mulleres	651	39,17%	218	12,15%	869	25,14%
A Coruña							
	Núm. Convenios	16	66,67%	0	0,00%	16	64,00%
	Núm. Traballad	931	67,61%	0	0,00%	931	29,30%
	Homes	714	51,85%			714	22,47%
	Mulleres	217	15,76%			217	6,83%
Lugo							
	Núm. Convenios	4	66,67%	0	0,00%	4	57,14%
	Núm. Traballad	336	55,63%	0	0,00%	336	29,76%
	Homes	285	47,19%			285	25,24%
	Mulleres	51	8,44%			51	4,52%
Ourense							
	Núm. Convenios	5	50,00%	0	0,00%	5	45,45%
	Núm. Traballad	220	36,73%	0	0,00%	220	22,02%
	Homes	165	27,55%			165	16,52%
	Mulleres	55	9,18%			55	5,51%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	18	43,90%	1	25,00%	19	42,22%
	Núm. Traballad	1.658	58,38%	600	1,89%	2.258	6,53%
	Homes	1.104	38,87%	400	1,26%	1.504	4,35%
	Mulleres	554	19,51%	200	0,63%	754	2,18%
Galicia							
	Núm. Convenios	46	52,87%	2	20,00%	48	49,48%
	Núm. Traballad	4.200	59,31%	1.466	4,04%	5.666	13,07%
	Homes	2.672	37,73%	1.048	2,89%	3.720	8,58%
	Mulleres	1.528	21,58%	418	1,15%	1.946	4,49%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**CONVENIOS CON CLÁUSULAS SOBRE PROMOCIÓN E ASCENSOS
PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2015.**



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

As cláusulas refírense maioritariamente ao seguinte:

- Probas e/ou concursos de méritos para o ascenso.

Recollen cláusulas deste tipo 20 convenios (20,62% dos asinados este ano) que afectan a 3.211 persoas traballadoras (7,41%) das que 2.041 son homes e 1.170 mulleres.

Deles 1 é de sector (10% dos de sector asinados este ano) e afecta a 866 persoas traballadoras (2,39%), das que 648 son homes e 218 mulleres, e 19 son de empresa (21,84% dos de empresa asinados) e afectan a 2.345 persoas traballadoras (33,11%), das que 1.393 son homes e 952 mulleres.

- Libre designación para os postos de mando ou especial confianza.

Recollen cláusulas deste tipo 16 convenios (16,49% dos asinados este ano) que afectan a 1.602 persoas traballadoras (3,70%) das que 1.166 son homes e 436 mulleres.

Deles 1 é de sector (10% dos de sector asinados este ano) e afecta a 600 persoas traballadoras (1,65%), das que 400 son homes e 200 mulleres, e 15 son de empresa (17,24% dos de empresa asinados) e afectan a 1.002 persoas traballadoras (14,15%), das que 766 son homes e 236 mulleres.

- Ascensos automáticos polo paso dun período concreto de tempo.

Recollen cláusulas deste tipo 16 convenios (16,49% dos asinados este ano) que afectan a 1.828 persoas traballadoras (4,22%) das que 1.327 son homes e 501 mulleres.

Deles 1 é de sector (10% dos de sector asinados este ano) e afecta a 866 persoas traballadoras (2,39%), das que 648 son homes e 218 mulleres, e 15 son de empresa (17,24% dos de empresa asinados) e afectan a 962 persoas traballadoras (13,58%), das que 679 son homes e 283 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 facendo referencia nalgúns casos a medidas de acción positiva.

- Faise referencia á información que ten dereito a recibir a representación legal dos traballadores/as en relación ás promocións.

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 2010 – 2015 dos convenios con cláusulas sobre promoción e ascensos.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre promoción e ascensos
Por provincias. Galicia. 2010-2015**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2015	1	33,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	2	20,0
Empresa												
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
2015	3	50,0	16	66,7	4	66,7	5	50,0	18	43,9	46	52,9
Total 2015	4	44,4	16	64,0	4	57,1	5	45,5	19	42,2	48	49,5

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

D. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Existen cláusulas sobre clasificación profesional en 77 convenios (79,38% dos asinados este ano) que afectan a 33.232 persoas traballadoras (76,66%) das que 24.191 son homes e 9.041 mulleres.

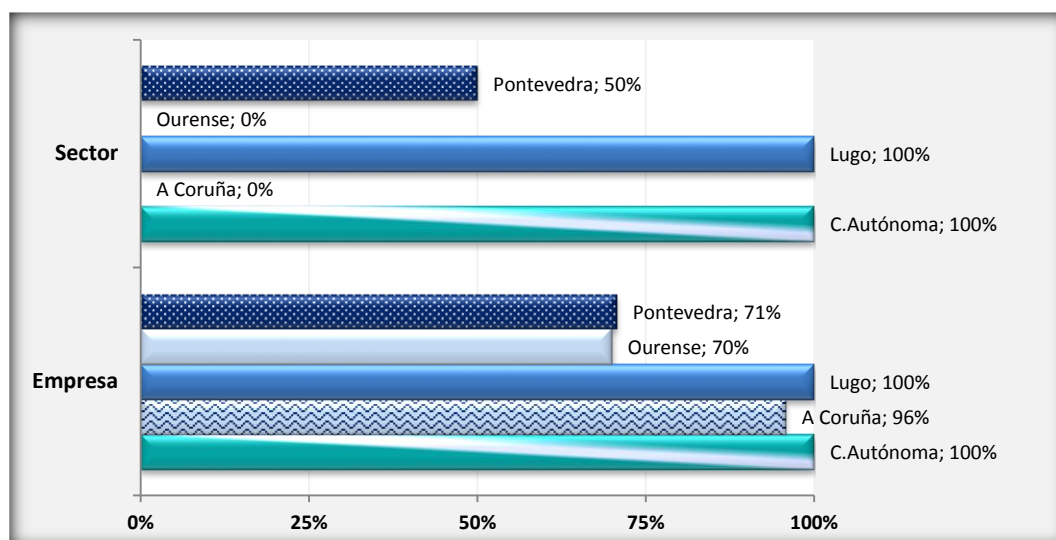
Deles 6 son de sector (60% dos de sector asinados) e afectan a 26.919 persoas traballadoras (74,22%), das que 19.778 son homes e 7.141 mulleres, e 71 son de empresa (81,61% dos de empresa asinados) e afectan a 6.313 persoas traballadoras (89,14%), das que 4.413 son homes e 1.900 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre clasificación profesional. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	6	100,00%	3	100,00%	9	100,00%
	Núm. Traballad.	1.662	100,00%	1.794	100,00%	3.456	100,00%
	Homes	931	56,02%	1.168	65,11%	2.099	60,73%
	Mulleres	731	43,98%	626	34,89%	1.357	39,27%
A Coruña							
	Núm. Convenios	23	95,83%	0	0,00%	23	92,00%
	Núm. Traballad	1.209	87,80%	0	0,00%	1.209	38,05%
	Homes	962	69,86%			962	30,28%
	Mulleres	247	17,94%			247	7,77%
Lugo							
	Núm. Convenios	6	100,00%	1	100,00%	7	100,00%
	Núm. Traballad	604	100,00%	525	100,00%	1.129	100,00%
	Homes	537	88,91%	210	40,00%	747	66,16%
	Mulleres	67	11,09%	315	60,00%	382	33,84%
Ourense							
	Núm. Convenios	7	70,00%	0	0,00%	7	63,64%
	Núm. Traballad	334	55,76%	0	0,00%	334	33,43%
	Homes	267	44,57%			267	26,73%
	Mulleres	67	11,19%			67	6,71%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	29	70,73%	2	50,00%	31	68,89%
	Núm. Traballad	2.504	88,17%	24.600	77,48%	27.104	78,36%
	Homes	1.716	60,42%	18.400	57,95%	20.116	58,16%
	Mulleres	788	27,75%	6.200	19,53%	6.988	20,20%
Galicia							
	Núm. Convenios	71	81,61%	6	60,00%	77	79,38%
	Núm. Traballad	6.313	89,14%	26.919	74,22%	33.232	76,66%
	Homes	4.413	62,31%	19.778	54,53%	24.191	55,80%
	Mulleres	1.900	26,83%	7.141	19,69%	9.041	20,86%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**CONVENIOS CON CLÁUSULAS SOBRE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2015.**



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2010 – 2015 dos convenios con cláusulas sobre clasificación profesional.

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de clasificación profesional.
Por provincias. Galicia. 2010-2015**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2015	3	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	2	50,0	6	60,0
Empresa												
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
2015	6	100,0	23	95,8	6	100,0	7	70,0	29	70,7	71	81,6
Total 2015	9	100,0	23	92,0	7	100,0	7	63,6	31	68,9	77	79,4

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Respecto das cláusulas pódese sinalar o seguinte:

Faise referencia a 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

Teñen cláusulas ao respecto 70 convenios (72,16% dos asinados este ano) que afectan a 32.149 persoas traballadoras (74,16%) das que 23.304 son homes e 8.845 mulleres.

Deles 6 son de sector (60% dos de sector asinados) e afectan a 26.919 persoas traballadoras (74,22%), das que 19.778 son homes e 7.141 mulleres, e 64 son de empresa (73,56% dos de empresa asinados) e afectan a 5.230 persoas traballadoras (73,85%), das que 3.526 son homes e 1.704 mulleres.

Nalgúns casos recóllese a clasificación no convenio e noutros faise remitindo a convenios de ámbito superior.

- Clasificación por medio de grupos profesionais

Faise a clasificación en **grupos profesionais** en 65 convenios (67,01% dos asinados este ano) que afectan a 31.073 persoas traballadoras (71,68%) das que 22.853 son homes e 8.220 mulleres.

Deles 6 son de sector (60% dos de sector asinados) e afectan a 26.919 persoas traballadoras (74,22%), das que 19.778 son homes e 7.141 mulleres, e 59 son de empresa (67,82% dos de empresa asinados) e afectan a 4.154 persoas traballadoras (58,66%), das que 3.075 son homes e 1.079 mulleres.

Respecto dos 70 convenios que establecen un sistema de clasificación en 2015, este tipo de clasificación en grupos supón o 92,86%.

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 postos de traballo e os actuais grupos profesionais.

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, á 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 seguimento ou 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/da titular da función, como o grao de influencia sobre os resultados e a relevancia da xestión sobre os recursos humanos, técnicos e produtivos.

Mando.- Para valorar este factor haberá que ter en conta o grao de supervisión e ordenación das funcións e tarefas, a capacidade de interrelación, as características 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 mingua da dignidade, oportunidade de promoción e xusta retribución, sen que supoña discriminación ningunha por razóns de idade, sexo ou calquera outra índole.

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, completando nalgún caso a que figura neles con outras definicións.

11. SAÚDE LABORAL

Recollen algún tipo de cláusulas sobre saúde laboral 89 convenios (91,75% dos asinados este ano) que afectan a 43.060 persoas traballadoras (99,33%) das que 28.004 son homes e 15.056 mulleres.

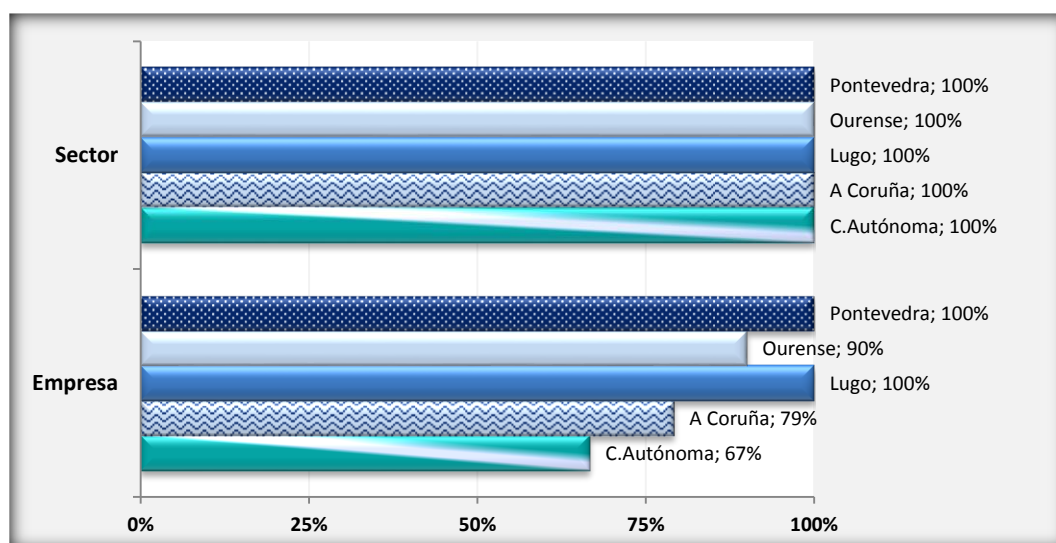
Deles 10 son de sector (100% dos de sector asinados) e afectan a 36.269 persoas traballadoras (100%), das que 23.182 son homes e 13.087 mulleres, e 79 son de empresa (90,80% dos de empresa asinados) e afectan a 6.791 persoas traballadoras (95,89%), das que 4.822 son homes e 1.969 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre saúde laboral. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	4	66,67%	3	100,00%	7	77,78%
	Núm. Traballad.	1.536	92,42%	1.794	100,00%	3.330	96,35%
	Homes	814	48,98%	1.168	65,11%	1.982	57,35%
	Mulleres	722	43,44%	626	34,89%	1.348	39,00%
A Coruña							
	Núm. Convenios	19	79,17%	1	100,00%	20	80,00%
	Núm. Traballad	1.260	91,50%	1.800	100,00%	3.060	96,32%
	Homes	1.035	75,16%	1.584	88,00%	2.619	82,44%
	Mulleres	225	16,34%	216	12,00%	441	13,88%
Lugo							
	Núm. Convenios	6	100,00%	1	100,00%	7	100,00%
	Núm. Traballad	604	100,00%	525	100,00%	1.129	100,00%
	Homes	537	88,91%	210	40,00%	747	66,16%
	Mulleres	67	11,09%	315	60,00%	382	33,84%
Ourense							
	Núm. Convenios	9	90,00%	1	100,00%	10	90,91%
	Núm. Traballad	551	91,99%	400	100,00%	951	95,20%
	Homes	445	74,29%	300	75,00%	745	74,57%
	Mulleres	106	17,70%	100	25,00%	206	20,62%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	41	100,00%	4	100,00%	45	100,00%
	Núm. Traballad	2.840	100,00%	31.750	100,00%	34.590	100,00%
	Homes	1.991	70,11%	19.920	62,74%	21.911	63,34%
	Mulleres	849	29,89%	11.830	37,26%	12.679	36,66%
Galicia							
	Núm. Convenios	79	90,80%	10	100,00%	89	91,75%
	Núm. Traballad	6.791	95,89%	36.269	100,00%	43.060	99,33%
	Homes	4.822	68,09%	23.182	63,92%	28.004	64,60%
	Mulleres	1.969	27,80%	13.087	36,08%	15.056	34,73%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**CONVENIOS CON CLÁUSULAS SOBRE SAÚDE LABORAL
PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2015.**



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2010 – 2015 dos convenios con cláusulas sobre saúde laboral.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre saúde laboral
Por provincias. Galicia. 2010-2015**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2015	3	100,0	1	100,0	1	100,0	1	100,0	4	100,0	10	100,0
Empresa												
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
2015	4	66,7	19	79,2	6	100,0	9	90,0	41	100,0	79	90,8
Total 2015	7	77,8	20	80,0	7	100,0	10	90,9	45	100,0	89	91,8

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:

- Roupas de traballo

Teñen cláusulas ao respecto 75 convenios (77,32% dos asinados este ano) que afectan a 39.702 persoas traballadoras (91,58%) das que 25.381 son homes e 14.321 mulleres.

Deles 8 son de sector (80% dos de sector asinados) e afectan a 33.741 persoas traballadoras (93,03%), das que 21.198 son homes e 12.543 mulleres, e 67 son de empresa (77,01% dos de empresa asinados) e afectan a 5.961 persoas traballadoras (84,17%), das que 4.183 son homes e 1.778 mulleres.

En 62 destes convenios (63,92% dos asinados este ano) faise referencia aos *equipos ou pezas de protección individual*. Afectan a 37.269 persoas traballadoras (85,97%) das que 23.756 son homes e 13.513 mulleres.

Deles 3 son de sector (30% dos de sector asinados) e afectan a 31.600 persoas traballadoras (87,13%), das que 19.800 son homes e 11.800 mulleres, e 59 son de empresa (67,82% dos de empresa asinados) e afectan a 5.669 persoas traballadoras (80,05%), das que 3.956 son homes e 1.713 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 (empresa ou persoa traballadora).

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.

Faise referencia tamén a que se facilitará roupa de traballo axeitada para as traballadoras embarazadas desde o momento que o soliciten.

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 utilizalos axeitadamente.

- Vixilancia da saúde.

Recollen cláusulas ao respecto 61 convenios (62,89% dos asinados este ano) que afectan a 39.261 persoas traballadoras (90,57%) das que 24.800 son homes e 14.461 mulleres.

Deles 7 son de sector (70% dos de sector asinados) e afectan a 34.119 persoas traballadoras (94,07%), das que 21.358 son homes e 12.761 mulleres, e 54 son de empresa (62,07% dos de empresa asinados) e afectan a 5.142 persoas traballadoras (72,61%), das que 3.442 son homes e 1.700 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 algúns convenios 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 directamente ás persoas traballadoras afectadas.

Indícase así mesmo que os datos que se obteñan non poderán ser usados con fins discriminatorios nin en prexuízo das persoas traballadoras.

✓ Sinalar por último respecto destes dous tipos de cláusulas que neste ano en 11 dos 89 convenios que teñen cláusulas sobre saúde laboral, estas refírense exclusivamente á roupa de traballo e/ou ás revisións médicas (11,34% dos asinados). Afectan a 908 persoas traballadoras (2,09%) das que 729 son homes e 179 mulleres.

Deles 1 é de sector (10% dos de sector asinados) e afecta a 150 persoas traballadoras (0,41%), das que 120 son homes e 30 mulleres, e 10 son de empresa (11,49% dos de empresa asinados) e afectan a 758 persoas traballadoras (10,70%), das que 609 son homes e 149 mulleres.

- Protección á maternidade.

Teñen cláusulas ao respecto 35 convenios (36,08% dos asinados este ano) que afectan a 35.451 persoas traballadoras (81,78%) das que 22.147 son homes e 13.304 mulleres.

Deles 4 son de sector (40% dos de sector asinados) e afectan a 31.928 persoas traballadoras (88,03%), das que 19.920 son homes e 12.008 mulleres, e 31 son de empresa (35,63% dos de empresa asinados) e afectan a 3.523 persoas traballadoras (49,75%), das que 2.227 son homes e 1.296 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 29 convenios, dos que 4 son de sector e 25 de empresa.

A posibilidade de cambio de quenda que se indica en 21 convenios, dos que 4 son de sector e 17 de empresa.

A prohibición do traballo nocturno que se indica en 19 convenios, dos que 4 son de sector e 15 de empresa.

A prohibición de traballo penoso ou perigoso que se indica en 23 convenios, dos que 4 son de sector e 19 de empresa.

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

- Plan de prevención

Fan referencia a plans de prevención en materia de saúde e seguridade 5 convenios colectivos (5,15% dos asinados este ano) que afectan a 466 persoas traballadoras (1,07%) das que 370 son homes e 96 mulleres. Son todos de empresa.

As cláusulas refírense nuns casos á obriga ou compromiso por parte da empresa de dotarse dun así como dos servizos necesarios para a súa realización e noutros fan referencia á súa existencia na empresa e ao compromiso de revisalo periodicamente.

- Comité de seguridade e saúde laboral

Fan referencia ao Comité de seguridade e saúde 37 convenios (38,14% dos asinados este ano) que afectan a 39.136 persoas traballadoras (90,28%) das que 25.065 son homes e 14.071 mulleres.

Deles 6 son de sector (60% dos de sector asinados) e afectan a 34.653 persoas traballadoras (95,54%), das que 21.994 son homes e 12.659 mulleres, e 31 son de empresa (35,63% dos de empresa asinados) e afectan a 4.483 persoas traballadoras (63,30%), das que 3.071 son homes e 1.412 mulleres.

As cláusulas refírense á súa composición, periodicidade e/ou desenvolvemento 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 LPRL)
- Competencias e facultades do Comité de Seguridade e Saúde.
- Reunións
- Convocatoria de Reunións
- Redacción de actas de Reunións
- Difusión
- Información a presentar polos responsables técnicos de prevención da empresa
- Participantes

Nun convenio de empresa indican que, ademais das funcións e competencias que lle son atribuídas polas leis, o Comité de seguridade e saúde terá as seguintes atribucións:

- *Participar na elaboración e posta en marcha das revisións que se efectúen no plan de evacuación e emerxencia.*
- *Coñecer e analizar a memoria e a programación anual do Servizo de Prevención.*
- *Coñecer directamente a situación relativa á prevención de riscos nos centros de traballo, segundo a definición do artigo 2 do Real decreto 171/2004, do 30 de xaneiro, que desenvolve o artigo 24 da Lei 31/1995, do 8 de novembro. Para tal efecto realizará as visitas que considere oportunas.*
- *Coñecer os efectos producidos na saúde ou na integridade física dos/das traballadores/as como consecuencia do desenvolvemento do traballo, co obxecto de valorar as causas que os produciron e propor as medidas preventivas oportunas.*
- *Coñecer os resultados das avaliacións de contaminación ambiental debida a emisión de radiacións electromagnéticas, que serán realizadas con carácter bianual ou cando se produza un cambio tecnolóxico, e participar na adopción das medidas correctoras se son necesarias.*
- *Participar nas campañas de información e formación dos/das traballadores/as en materia de prevención de riscos laborais.*
- *Asistir a reunións e elaborar un informe técnico para a mesa de contratación que realice a proposta de adxudicación do expediente de contratación do bar e cafetería-comedor. Así mesmo, velará polo cumprimento das condicións do contrato.*
- *Realizar propostas de recolocación de traballadores/as que teñan recoñecida unha situación de diminución física, psíquica ou sensorial, e sexan especialmente sensibles aos riscos derivados do traballo, ou ben que a través da vixilancia da saúde se detecte unha situación de risco para o/a traballador/a que vexa diminuída a súa capacidade por razón da idade, estado de saúde debido a enfermidade ou accidente.*
- *Participar na política de seguridade e saúde no traballo, estudar a estatística e a causalidade dos accidentes laborais ocorridos e a mortalidade, e propor as accións correctoras necesarias.*
- *Propor iniciativas sobre temas ambientais relacionados coa actividade da empresa.*

Ademais de regular como se adoptan os acordos e sinalar a obriga de gardar o debido sigilo profesional, sinala o mesmo convenio que correrán por conta da empresa os gastos de viaxes e axudas de custo dos membros do Comité de seguridade e saúde orixinados como consecuencia de desprazamentos para asistir a reunións debidamente convocadas, a cursos de formación, congresos, así como para calquera outro labor que lles sexa encomendado por acordo válido do dito comité.

- Delegados/as de prevención

Existen cláusulas ao respecto en 32 convenios (32,99% dos asinados este ano) que afectan a 35.598 persoas traballadoras (82,12%) das que 22.270 son homes e 13.328 mulleres.

Deles 4 son de sector (40% dos de sector asinados) e afectan a 32.125 persoas traballadoras (88,57%), das que 20.010 son homes e 12.115 mulleres, e 28 son de empresa (32,18% dos de empresa asinados) e afectan a 3.473 persoas traballadoras (49,04%), das que 2.260 son homes e 1.213 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.

Sinala un convenio de sector que a complexidade inherente a esta materia aconsella que as empresas pequenas e medianas, sen suficiente estrutura para iso, concerten con empresas especializadas a necesaria avaliación inicial de riscos e as súas posibles revisións e o asesoramento adecuado para o seu seguimento.

- 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 a este dereito a empresa estará obrigada a garantir a seguridade e saúde das persoas traballadoras ao seu servizo en todos os aspectos relacionados co traballo.

Para estes efectos, e no marco das súas responsabilidades, a empresa realizará a prevención dos riscos laborais mediante a adopción de cantas medidas sexan necesarias para a protección da seguridade e a saúde das persoas traballadoras, incluíndo a súa información e a formación, de acordo co sinalado nos artigos 18 e 19 da Lei de prevención de riscos laborais.

En relación coa prestación de traballo, o/a empresario/a ten a obriga de 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.

Algunhas destas cláusulas remiten ou recollen, total ou parcialmente, 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 nas 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 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:

- Coordinar a información en materia de sinistralidade no sector.
- 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.
- Itinerarios de vixilancia da saúde
- Vixiar o desenvolvemento e cumprimento do sinalado no convenio.
- Asesoramento técnico á empresa e á representación do persoal.

Nalgún caso refírense a materias específicas do sector.

➤ *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*

Recóllese o compromiso por parte da empresa de vixiar o cumprimento da normativa de prevención de riscos laborais das empresas subcontratadas que presten servizos nas súas instalacións.

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.

Establece un convenio de sector como condición indispensable para traballar no sector que todas as persoas traballadoras deberán realizar un curso básico específico do sector en materia de prevención de riscos, tanto o persoal propio, fixo ou temporal, como o persoal subcontratado.

➤ *Medidas específicas*

Existen cláusulas que indican medidas específicas para casos concretos como o traballo con pantallas, carga e descarga, ruído, cámaras frigoríficas, exposición a axentes químicos, rotulación e manipulación de determinados produtos, etc.

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 risco para as persoas traballadoras mentres non se solucionen as causas.

Establécese un número mínimo de persoas traballadoras que por razóns de seguridade deben realizar certas tarefas.

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.

➤ *Servizos de prevención*

Recollen cláusulas sobre eles 17 convenios (17,53% dos asinados este ano) que afectan a 26.341 persoas traballadoras (60,76%) das que 19.369 son homes e 6.972 mulleres.

Deles 1 é de sector (10% dos de sector asinados este ano) e afecta a 24.000 persoas traballadoras (66,17%), das que 18.000 son homes e 6.000 mulleres, e 16 son de empresa (18,39% dos de empresa asinados) e afectan a 2.341 persoas traballadoras (33,06%), das que 1.369 son homes e 972 mulleres.

As cláusulas fan referencia á súa existencia e/ou remiten ao sinalado ao respecto na lexislación vixente.

12. FORMACIÓN PROFESIONAL

Existen cláusulas sobre formación profesional en 66 convenios (68,04% dos asinados este ano) que afectan a 41.080 persoas traballadoras (94,76%) das que 26.548 son homes e 14.532 mulleres.

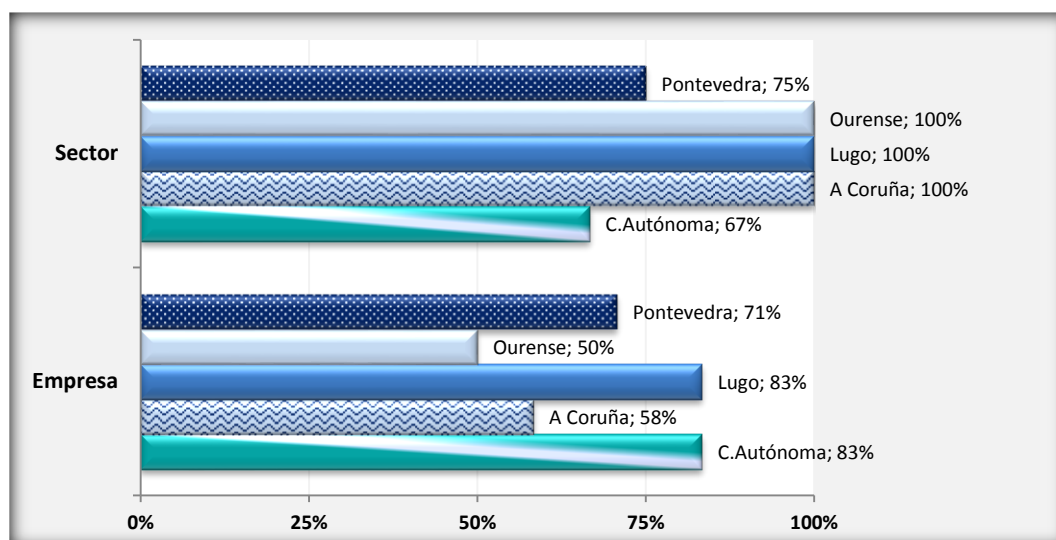
Deles 8 son de sector (80% dos de sector asinados) e afectan a 35.391 persoas traballadoras (97,58%), das que 22.662 son homes e 12.729 mulleres, e 58 son de empresa (66,67% dos de empresa asinados) e afectan a 5.689 persoas traballadoras (80,33%), das que 3.886 son homes e 1.803 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre formación profesional. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	5	83,33%	2	66,67%	7	77,78%
	Núm. Traballad.	1.577	94,89%	1.066	59,42%	2.643	76,48%
	Homes	851	51,20%	768	42,81%	1.619	46,85%
	Mulleres	726	43,68%	298	16,61%	1.024	29,63%
A Coruña							
	Núm. Convenios	14	58,33%	1	100,00%	15	60,00%
	Núm. Traballad	951	69,06%	1.800	100,00%	2.751	86,59%
	Homes	729	52,94%	1.584	88,00%	2.313	72,80%
	Mulleres	222	16,12%	216	12,00%	438	13,79%
Lugo							
	Núm. Convenios	5	83,33%	1	100,00%	6	85,71%
	Núm. Traballad	360	59,60%	525	100,00%	885	78,39%
	Homes	307	50,83%	210	40,00%	517	45,79%
	Mulleres	53	8,77%	315	60,00%	368	32,60%
Ourense							
	Núm. Convenios	5	50,00%	1	100,00%	6	54,55%
	Núm. Traballad	336	56,09%	400	100,00%	736	73,67%
	Homes	293	48,91%	300	75,00%	593	59,36%
	Mulleres	43	7,18%	100	25,00%	143	14,31%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	29	70,73%	3	75,00%	32	71,11%
	Núm. Traballad	2.465	86,80%	31.600	99,53%	34.065	98,48%
	Homes	1.706	60,07%	19.800	62,36%	21.506	62,17%
	Mulleres	759	26,73%	11.800	37,17%	12.559	36,31%
Galicia							
	Núm. Convenios	58	66,67%	8	80,00%	66	68,04%
	Núm. Traballad	5.689	80,33%	35.391	97,58%	41.080	94,76%
	Homes	3.886	54,87%	22.662	62,48%	26.548	61,24%
	Mulleres	1.803	25,46%	12.729	35,10%	14.532	33,52%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**CONVENIOS CON CLÁUSULAS SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL
PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2015.**



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2010 – 2015 dos convenios con cláusulas sobre formación profesional.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre formación profesional
Por provincias. Galicia. 2010-2015**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2015	2	66,7	1	100,0	1	100,0	1	100,0	3	75,0	8	80,0
Empresa												
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
2015	5	83,3	14	58,3	5	83,3	5	50,0	29	70,7	58	66,7
Total 2015	7	77,8	15	60,0	6	85,7	6	54,6	32	71,1	66	68,0

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 faga posible a promoción social integral da persoa traballadora promovendo a diversificación e afondamento dos seus coñecementos e habilidades de modo permanente.

Considérase tamén como un elemento clave para garantir a sostenibilidade e competitividade da empresa así como o mantemento dos postos de traballo.

Para estes efectos, as partes asinantes xulgan conveniente 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.

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 mellorar a eficacia e a calidade dos servizos que se prestan.

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.

Faise referencia a que a formación profesional na empresa orientarase cara aos seguintes obxectivos:

- Adaptación ao posto de traballo e ás súas modificacións.
- Actualización e posta ao día dos coñecementos profesionais exixibles no posto de traballo que se desempeñe.
- Especialización, nos seus diversos graos, nalgún sector ou materia propia do traballo.
- Facilitar e promover a adquisición polas persoas traballadoras de títulos académicos e profesionais, así como a ampliación de coñecementos que lles permitan aspirar a promocións profesionais.
- Coñecer as condicións laborais do seu posto de traballo en evitación dos riscos laborais.
- Coñecer idiomas nacionais e estranxeiros.
- Calquera outro obxectivo que beneficie a persoa traballadora e a dinámica da empresa.

➤ Desenvolvemento da formación

Fan referencia algunhas destas cláusulas ás distintas modalidades formativas que se poderán ou deberán utilizar en función da dispoñibilidade de recursos e da dificultade de aprendizaxe da materia.

Refírense noutros casos a se a formación se realizará dentro ou fóra da xornada de traballo, regulando 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.

➤ Constitución de comisións paritarias.

Teñen cláusulas respecto destas comisións de formación 6 convenios (6,19% dos asinados este ano) que afectan a 1.956 persoas traballadoras (4,51%) das que 1.078 son homes e 878 mulleres.

Deles 1 é de sector (10% dos convenios de sector asinados) e afecta a 600 persoas traballadoras (1,65%), das que 400 son homes e 200 mulleres, e 5 son de empresa (5,75% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 1.356 persoas traballadoras (19,15%), das que 678 son homes e 678 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.

Recollen cláusulas deste tipo 35 convenios (36,08% dos asinados este ano) que afectan a 28.091 persoas traballadoras (64,80%) das que 20.669 son homes e 7.422 mulleres.

Deles 1 é de sector (10% dos convenios de sector asinados) e afecta a 24.000 persoas traballadoras (66,17%), das que 18.000 son homes e 6.000 mulleres, e 34 son de empresa (39,08% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 4.091 persoas traballadoras (57,77%), das que 2.669 son homes e 1.422 mulleres.

➤ Permisos para acudir a exames.

Fan referencia a estes permisos 40 convenios (41,24% dos asinados este ano) que afectan a 12.049 persoas traballadoras (27,79%) das que 4.653 son homes e 7.396 mulleres.

Deles 3 son de sector (30% dos convenios de sector asinados) e afectan a 7.925 persoas traballadoras (21,85%), das que 1.910 son homes e 6.015 mulleres, e 37 son de empresa (42,53% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 4.124 persoas traballadoras (58,23%), das que 2.743 son homes e 1.381 mulleres.

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

➤ Plan de formación.

Recollen cláusulas ao respecto 12 convenios (12,37% dos asinados este ano) que afectan a 2.123 persoas traballadoras (4,90%) das que 1.183 son homes e 940 mulleres.

Son todos de empresa.

Refírense as cláusulas sobre todo ao contido mínimo e obxectivos básicos e nalgún caso 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.

Responsable da impartición.

Tamén se fai referencia á publicidade que se lle debe dar aos plans de formación.

Indica un convenio as áreas de actuación que debe abarcar o plan anual de formación, sinalando as seguintes:

Formación de novo ingreso

Entendida como o proceso de adaptación das persoas empregadas aos requirimentos do posto de traballo.

Conterá a formación sobre prevención de riscos laborais, avaliación de riscos do posto e da área, así como toda a información básica necesaria para o desempeño do posto.

Formación continua

Destinada a todo o persoal (seguridade e saúde, ambiente, formación técnica básica). Nalgúns casos require que se reforce cada certo número de anos.

Formación específica

Formación específica por posto para dotar ao persoal dunhas habilidades concretas relacionadas coa ficha do perfil do seu posto

Formación para o desenvolvemento

Para aumentar o desenvolvemento das persoas no seu posto de traballo ou noutros postos.

13. MELLORAS SOCIAIS

Conteñen cláusulas deste tipo 90 convenios (92,78% dos asinados este ano) que afectan a 43.077 persoas traballadoras (99,37%) das que 28.035 son homes e 15.042 mulleres.

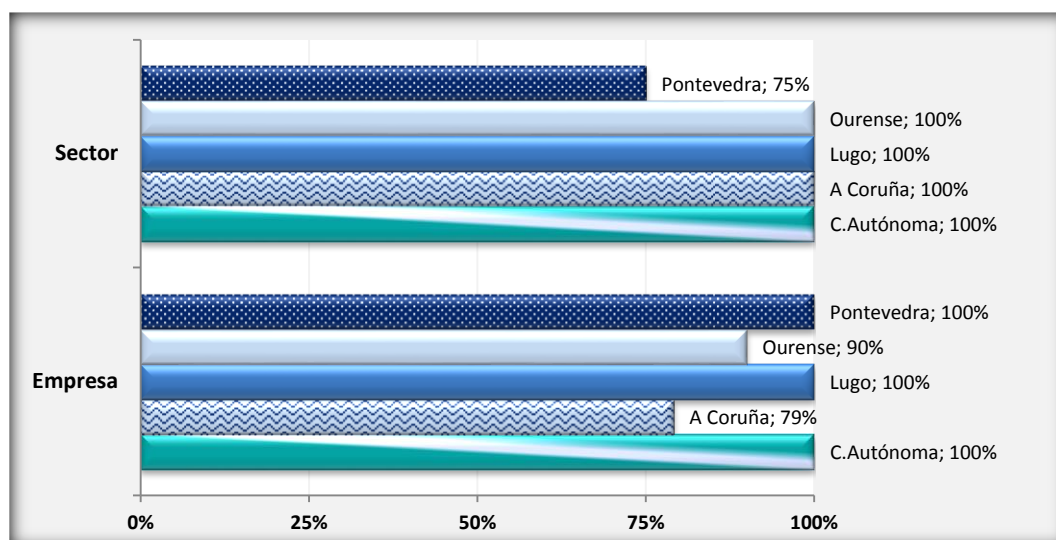
Deles 9 son de sector (90% dos de sector asinados) e afectan a 36.119 persoas traballadoras (99,59%), das que 23.062 son homes e 13.057 mulleres, e 81 son de empresa (93,10% dos de empresa asinados) e afectan a 6.958 persoas traballadoras (98,25%), das que 4.973 son homes e 1.985 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre melloras sociais. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	6	100,00%	3	100,00%	9	100,00%
	Núm. Traballad.	1.662	100,00%	1.794	100,00%	3.456	100,00%
	Homes	931	56,02%	1.168	65,11%	2.099	60,73%
	Mulleres	731	43,98%	626	34,89%	1.357	39,27%
A Coruña							
	Núm. Convenios	19	79,17%	1	100,00%	20	80,00%
	Núm. Traballad	1.260	91,50%	1.800	100,00%	3.060	96,32%
	Homes	1.035	75,16%	1.584	88,00%	2.619	82,44%
	Mulleres	225	16,34%	216	12,00%	441	13,88%
Lugo							
	Núm. Convenios	6	100,00%	1	100,00%	7	100,00%
	Núm. Traballad	604	100,00%	525	100,00%	1.129	100,00%
	Homes	537	88,91%	210	40,00%	747	66,16%
	Mulleres	67	11,09%	315	60,00%	382	33,84%
Ourense							
	Núm. Convenios	9	90,00%	1	100,00%	10	90,91%
	Núm. Traballad	592	98,83%	400	100,00%	992	99,30%
	Homes	479	79,97%	300	75,00%	779	77,98%
	Mulleres	113	18,86%	100	25,00%	213	21,32%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	41	100,00%	3	75,00%	44	97,78%
	Núm. Traballad	2.840	100,00%	31.600	99,53%	34.440	99,57%
	Homes	1.991	70,11%	19.800	62,36%	21.791	63,00%
	Mulleres	849	29,89%	11.800	37,17%	12.649	36,57%
Galicia							
	Núm. Convenios	81	93,10%	9	90,00%	90	92,78%
	Núm. Traballad	6.958	98,25%	36.119	99,59%	43.077	99,37%
	Homes	4.973	70,22%	23.062	63,59%	28.035	64,67%
	Mulleres	1.985	28,03%	13.057	36,00%	15.042	34,70%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**CONVENIOS CON CLÁUSULAS SOBRE MELLORAS SOCIAIS
PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2015.**



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2010 – 2015 dos convenios con cláusulas deste tipo.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre melloras sociais
Por provincias. Galicia. 2010-2015**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2015	3	100,0	1	100,0	1	100,0	1	100,0	3	75,0	9	90,0
Empresa												
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
2015	6	100,0	19	79,2	6	100,0	9	90,0	41	100,0	81	93,1
Total 2015	9	100,0	20	80,0	7	100,0	10	90,9	44	97,8	90	92,8

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.

Establécenos 83 convenios (85,57% dos asinados este ano) que afectan a 42.703 persoas traballadoras (98,51%) das que 27.805 son homes e 14.898 mulleres.

Deles 9 son de sector (90% dos de sector asinados) e afectan a 36.119 persoas traballadoras (99,59%), das que 23.062 son homes e 13.057 mulleres, e 74 son de empresa (85,06% dos de empresa asinados) e afectan a 6.584 persoas traballadoras (92,97%), das que 4.743 son homes e 1.841 mulleres.

No caso de enfermidade común veñen recollidos en 67 convenios (69,07% dos asinados este ano) que afectan a 10.209 persoas traballadoras (23,55%) das que 7.312 son homes e 2.897 mulleres.

Deles 6 son de sector (60% dos convenios de sector asinados) e afectan a 4.719 persoas traballadoras (13,01%), das que 3.362 son homes e 1.357 mulleres, e 61 son de empresa (70,11% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 5.490 persoas traballadoras (77,52%), das que 3.950 son homes e 1.540 mulleres.

Indican un complemento no caso de hospitalización 47 convenios (48,45% dos asinados este ano) que afectan a 38.647 persoas traballadoras (89,15%) das que 25.137 son homes e 13.510 mulleres.

Deles 8 son de sector (80% dos de sector asinados) e afectan a 35.919 persoas traballadoras (99,03%), das que 22.942 son homes e 12.977 mulleres, e 39 son de empresa (44,83% dos de empresa asinados) e afectan a 2.728 persoas traballadoras (38,52%), das que 2.195 son homes e 533 mulleres.

Na maioría dos casos o complemento é superior no caso de accidente de traballo ou enfermidade profesional. En 19 convenios colectivos que afectan a 2.445 persoas traballadoras (1.483 homes e 962 mulleres) non existe diferenza. Son todos de empresa.

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.

Recolle un convenio de empresa a seguinte cláusula:

A empresa comprométese a contratar un seguro que cubra unha axuda económica de ata 1.300 euros/ano por traballador/a falecido/a en activo para sufragar estudos aos/ás seus/súas fillos/as mentres sigan estudando, sempre que vivan a expensas do pai ou da nai. Nos supostos de repetir un curso por primeira vez, excepto o ano do falecemento, non percibirá esta axuda nese curso; nas seguintes repeticións do mesmo ou outros cursos perderase definitivamente esta compensación. Esta axuda terá unha duración máxima de dez (10) anos, e recoñécese este dereito ata os 22 anos dos habentes causa e sempre que non perciban rendas superiores ao salario mínimo interprofesional, e deberase xustificar a matrícula en estudos oficiais ou homologados polo Estado español.

- Axudas por matrimonio, natalidade e defunción.

A axuda consiste nunha contía económica. Amplíase nalgúns casos tamén 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 nalgún casos ademais os gastos no caso de próteses.

Signala un convenio de empresa que nos supostos de realización de actividades laborais nos países onde non exista convenio coa Seguridade Social, a empresa garantirá a cobertura mediante póliza de seguro de asistencia en viaxes, coa cobertura mínima de repatriación e asistencia sanitaria.

- 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.

Regula un convenio de empresa un complemento das prestacións da Seguridade Social nos casos de viuvez e orfandade.

- 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.

Sinalábase 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.

Recollen cláusulas ao respecto 83 convenios (85,57% dos asinados este ano) que afectan a 41.109 persoas traballadoras (94,83%) das que 26.747 son homes e 14.362 mulleres.

Deles 6 son de sector (60% dos de sector asinados) e afectan a 34.325 persoas traballadoras (94,64%), das que 21.894 son homes e 12.431 mulleres, e 77 son de empresa (88,51% dos de empresa asinados) e afectan a 6.784 persoas traballadoras (95,79%), das que 4.853 son homes e 1.931 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 ás persoas traballadoras ou á súa representación legal...)

- Plans de pensións.

Teñen cláusulas ao respecto 11 convenios (11,34% dos asinados este ano) que afectan a 2.461 persoas traballadoras (5,68%) das que 1.503 son homes e 958 mulleres.

Deles 1 é de sector (10% dos convenios de sector asinados) e afecta a 866 persoas traballadoras (2,39%), das que 648 son homes e 218 mulleres, e 10 son de empresa (11,49% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 1.595 persoas traballadoras (22,52%), das que 855 son homes e 740 mulleres.

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

- Outras cláusulas refírense á existencia e utilización de comedores.

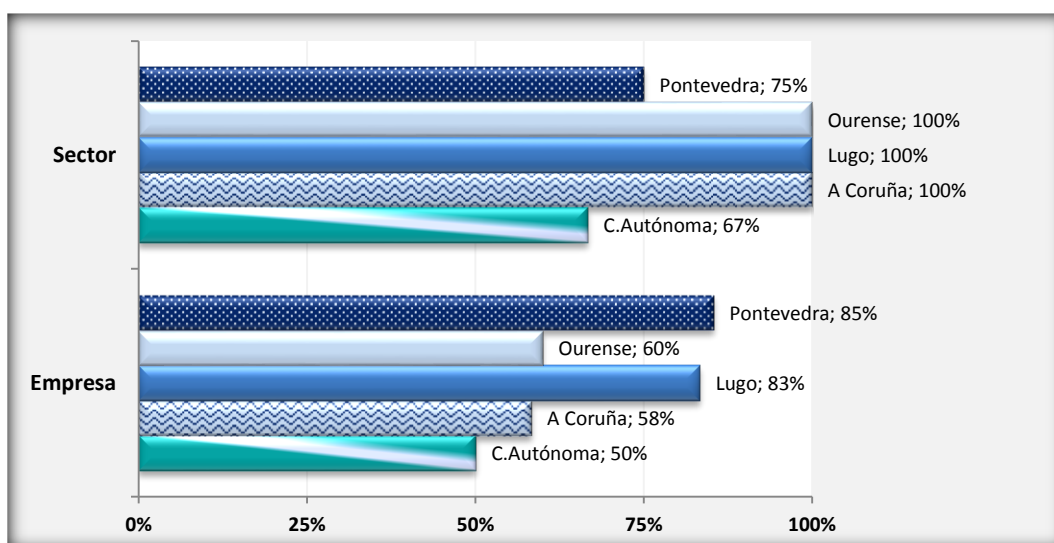
Por último sinalar respecto deste tipo de cláusulas que tamén se estenden nalgúns convenios estes dereitos ás parellas de feito.

14. DEREITOS E GARANTÍAS DA REPRESENTACIÓN DOS TRABALLADORES/AS. CRÉDITO DE HORAS SINDICAIS E DESCONTO DA COTA SINDICAL

Existen cláusulas respecto das garantías e/ou os dereitos da representación dos traballadores/as na empresa en 71 convenios (73,20% dos asinados este ano) que afectan a 41.142 persoas traballadoras (94,90%) das que 26.699 son homes e 14.443 mulleres.

Deles 8 son de sector (80% dos de sector asinados) e afectan a 35.391 persoas traballadoras (97,58%), das que 22.662 son homes e 12.729 mulleres, e 63 son de empresa (72,41% dos de empresa asinados) e afectan a 5.751 persoas traballadoras (81,21%), das que 4.037 son homes e 1.714 mulleres.

CONVENIOS CON CLÁUSULAS SOBRE GARANTÍAS E/OU DEREITOS SINDICAIS PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2015.



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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:

- Establecen unha **subvención de gastos** dos comités de empresa e/ou delegados/as de persoal 4 convenios (4,12% dos asinados este ano) que afectan a 599 persoas traballadoras (1,38%) das que 512 son homes e 87 mulleres. Son todos de empresa.

- Existen cláusulas respecto dos **locais e/ou tableiros** de anuncios en 42 convenios (43,30% dos asinados este ano) que afectan a 39.182 persoas traballadoras (90,38%) das que 25.240 son homes e 13.942 mulleres.

Deles 7 son de sector (70% dos de sector asinados) e afectan a 34.525 persoas traballadoras (95,19%), das que 22.014 son homes e 12.511 mulleres, e 35 son de empresa (40,23% dos de empresa asinados) e afectan a 4.657 persoas traballadoras (65,76%), das que 3.226 son homes e 1.431 mulleres.

- Recollen cláusulas respecto da realización de **assembleas** 38 convenios colectivos (39,18% dos asinados este ano) que afectan a 34.339 persoas traballadoras (79,21%) das que 21.947 son homes e 12.392 mulleres.

Deles 2 son de sector (20% dos de sector asinados) e afectan a 31.000 persoas traballadoras (85,47%), das que 19.400 son homes e 11.600 mulleres, e 36 son de empresa (41,38% dos de empresa asinados) e afectan a 3.339 persoas traballadoras (47,15%), das que 2.547 son homes e 792 mulleres.

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

- Refírense outras cláusulas á cesión por parte da empresa de medios técnicos e materiais (informáticos, ofimáticos,...) para a realización das súas funcións.

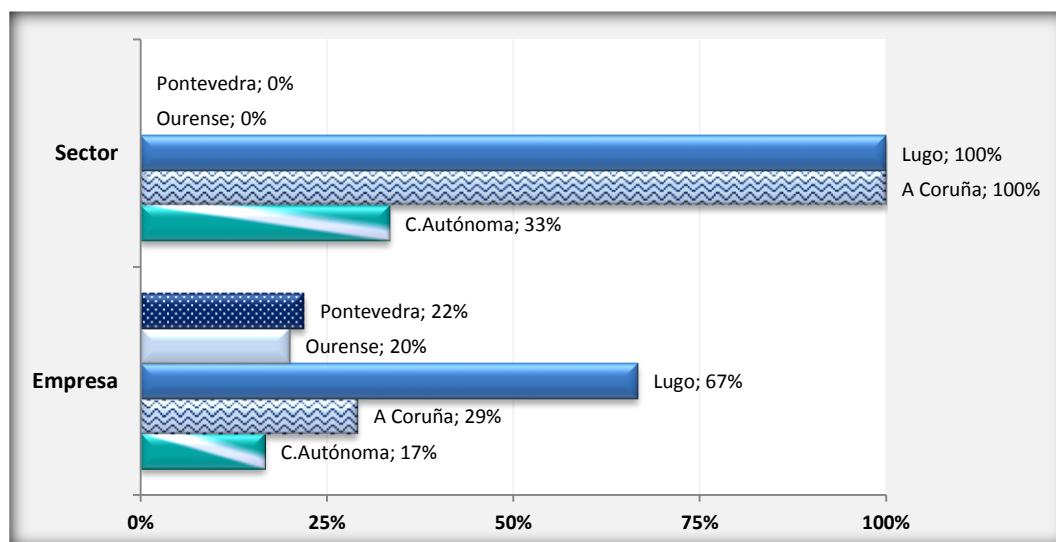
- Desconto da cota sindical

Recollen cláusulas ao respecto 26 convenios (26,80% dos asinados este ano) que afectan a 6.076 persoas traballadoras (14,02%) das que 4.280 son homes e 1.796 mulleres.

Deles 3 son de sector (30% dos convenios de sector asinados) e afectan a 3.191 persoas traballadoras (8,80%), das que 2.442 son homes e 749 mulleres, e 23 son de empresa (26,44% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 2.885 persoas traballadoras (40,74%), das que 1.838 son homes e 1.047 mulleres.

CONVENIOS CON CLÁUSULAS SOBRE DESCONTO DA COTA SINDICAL.

PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2015.



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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.

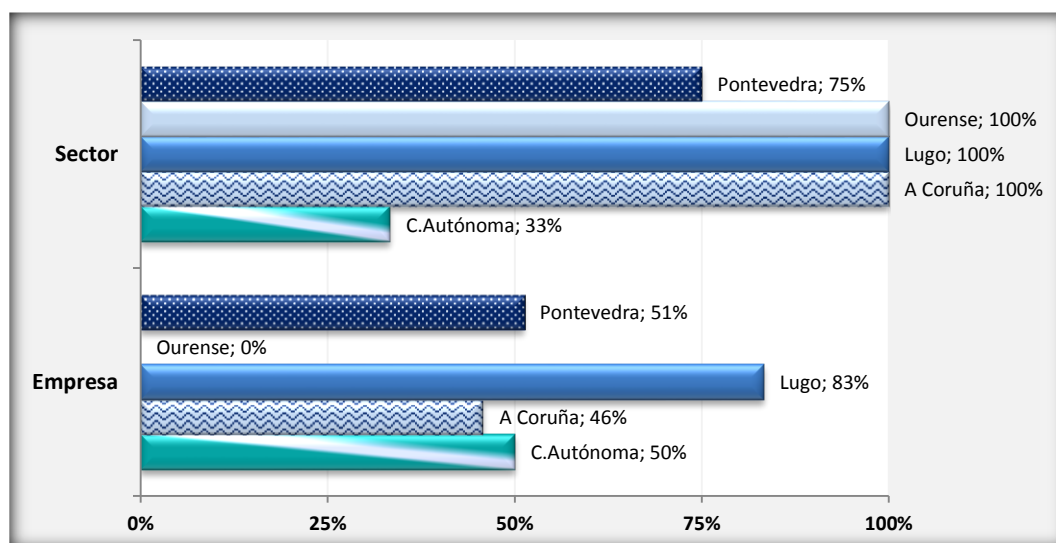
Indícase nalgúns convenios o contido do escrito sinalando que debe recoller a orde de desconto, a central a que pertence, a contía da cota e o número de conta á que debe ser transferida a cantidade.

- Crédito de horas

Existen cláusulas respecto do crédito de horas en 47 convenios (48,45% dos asinados este ano) que afectan a 40.184 persoas traballadoras (92,69%) das que 25.976 son homes e 14.208 mulleres.

Deles 7 son de sector (70% dos de sector asinados) e afectan a 35.191 persoas traballadoras (97,03%), das que 22.542 son homes e 12.649 mulleres, e 40 son de empresa (45,98% dos de empresa asinados) e afectan a 4.993 persoas traballadoras (70,50%), das que 3.434 son homes e 1.559 mulleres.

CONVENIOS CON CLÁUSULAS SOBRE CRÉDITO DE HORAS. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2015.



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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.

Establécese ou indícase a posibilidade de acumulación destas horas en 38 convenios (39,18% dos asinados este ano) que afectan a 39.877 persoas traballadoras (91,99%) das que 25.767 son homes e 14.110 mulleres.

Deles 7 son de sector (70% dos de sector asinados) e afectan a 35.191 persoas traballadoras (97,03%), das que 22.542 son homes e 12.649 mulleres, e 31 son de empresa (35,63% dos de empresa asinados) e afectan a 4.686 persoas traballadoras (66,17%), das que 3.225 son homes e 1.461 mulleres.

15. RÉXIME DISCIPLINARIO – CÓDIGO DE CONDUTA LABORAL

Recollen cláusulas ao respecto 59 convenios (60,82% dos asinados este ano) que afectan a 33.439 persoas traballadoras (77,14%) das que 24.604 son homes e 8.835 mulleres.

Deles 8 son de sector (80% dos de sector asinados) e afectan a 29.119 persoas traballadoras (80,29%), das que 21.662 son homes e 7.457 mulleres, e 51 son de empresa (58,62% dos de empresa asinados) e afectan a 4.320 persoas traballadoras (61%), das que 2.942 son homes e 1.378 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre Réxime disciplinario - Conduta laboral. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	6	100,00%	3	100,00%	9	100,00%
	Núm. Traballad.	1.662	100,00%	1.794	100,00%	3.456	100,00%
	Homes	931	56,02%	1.168	65,11%	2.099	60,73%
	Mulleres	731	43,98%	626	34,89%	1.357	39,27%
A Coruña							
	Núm. Convenios	16	66,67%	1	100,00%	17	68,00%
	Núm. Traballad	847	61,51%	1.800	100,00%	2.647	83,32%
	Homes	653	47,42%	1.584	88,00%	2.237	70,41%
	Mulleres	194	14,09%	216	12,00%	410	12,91%
Lugo							
	Núm. Convenios	2	33,33%	1	100,00%	3	42,86%
	Núm. Traballad	81	13,41%	525	100,00%	606	53,68%
	Homes	44	7,28%	210	40,00%	254	22,50%
	Mulleres	37	6,13%	315	60,00%	352	31,18%
Ourense							
	Núm. Convenios	5	50,00%	1	100,00%	6	54,55%
	Núm. Traballad	330	55,09%	400	100,00%	730	73,07%
	Homes	266	44,41%	300	75,00%	566	56,66%
	Mulleres	64	10,68%	100	25,00%	164	16,42%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	22	53,66%	2	50,00%	24	53,33%
	Núm. Traballad	1.400	49,30%	24.600	77,48%	26.000	75,17%
	Homes	1.048	36,90%	18.400	57,95%	19.448	56,22%
	Mulleres	352	12,39%	6.200	19,53%	6.552	18,94%
Galicia							
	Núm. Convenios	51	58,62%	8	80,00%	59	60,82%
	Núm. Traballad	4.320	61,00%	29.119	80,29%	33.439	77,14%
	Homes	2.942	41,54%	21.662	59,73%	24.604	56,76%
	Mulleres	1.378	19,46%	7.457	20,56%	8.835	20,38%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Das cláusulas que recollen pode sinalarse o seguinte:

Indican algúns convenios que establecen ou fan referencia a un código de conduta laboral 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.

Hai convenios que remiten ao disposto ao respecto en convenios de ámbito superior.

As cláusulas que máis se repiten regulan o réxime disciplinario na empresa e fan referencia ao seguinte:

- Gradación das faltas

Teñen cláusulas ao respecto 44 convenios (45,36% dos asinados este ano) que afectan a 32.490 persoas traballadoras (74,95%) das que 23.919 son homes e 8.571 mulleres.

Deles 8 son de sector (80% dos convenios de sector asinados) e afectan a 29.119 persoas traballadoras (80,29%), das que 21.662 son homes e 7.457 mulleres, e 36 son de empresa (41,38% dos de empresa asinados) e afectan a 3.371 persoas traballadoras (47,60%), das que 2.257 son homes e 1.114 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

Indican as sancións segundo a gravidade das faltas 41 convenios (42,27% dos asinados este ano) que afectan a 32.109 persoas traballadoras (74,07%) das que 23.631 son homes e 8.478 mulleres.

Deles 8 son de sector (80% dos convenios de sector asinados) e afectan a 29.119 persoas traballadoras (80,29%), das que 21.662 son homes e 7.457 mulleres, e 33 son de empresa (37,93% dos de empresa asinados) e afectan a 2.990 persoas traballadoras (42,22%), das que 1.969 son homes e 1.021 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 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

Recollen cláusulas sobre **discriminación e/ou acoso** 74 convenios (76,29% dos asinados este ano) que afectan a 40.247 persoas traballadoras (92,84%) das que 25.541 son homes e 14.706 mulleres.

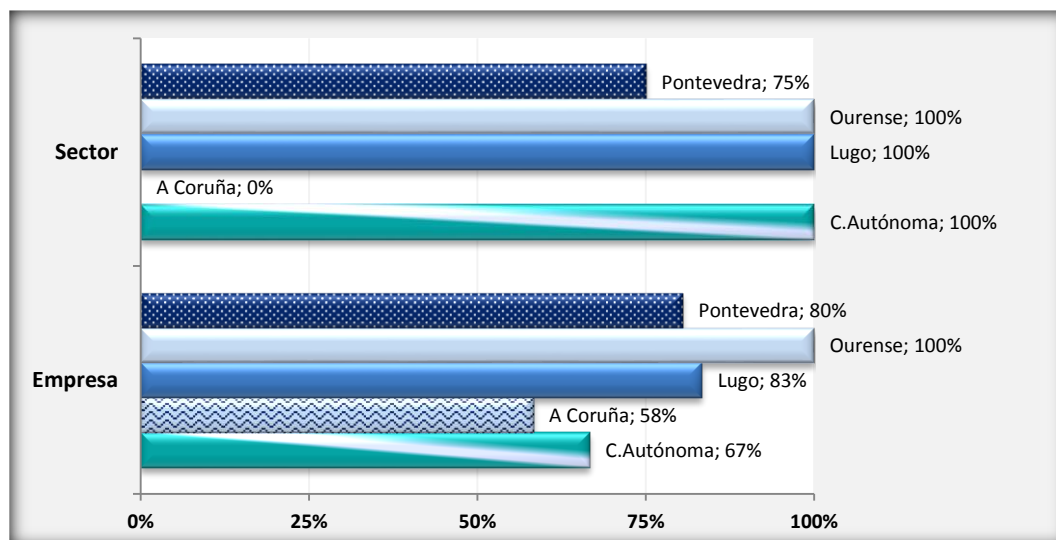
Deles 8 son de sector (80% dos de sector asinados) e afectan a 34.319 persoas traballadoras (94,62%), das que 21.478 son homes e 12.841 mulleres, e 66 son de empresa (75,86% dos de empresa asinados) e afectan a 5.928 persoas traballadoras (83,71%), das que 4.063 son homes e 1.865 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre discriminación e/ou acoso. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	4	66,67%	3	100,00%	7	77,78%
	Núm. Traballad.	1.511	90,91%	1.794	100,00%	3.305	95,63%
	Homes	816	49,10%	1.168	65,11%	1.984	57,41%
	Mulleres	695	41,82%	626	34,89%	1.321	38,22%
A Coruña							
	Núm. Convenios	14	58,33%	0	0,00%	14	56,00%
	Núm. Traballad	830	60,28%	0	0,00%	830	26,13%
	Homes	645	46,84%			645	20,30%
	Mulleres	185	13,44%			185	5,82%
Lugo							
	Núm. Convenios	5	83,33%	1	100,00%	6	85,71%
	Núm. Traballad	360	59,60%	525	100,00%	885	78,39%
	Homes	307	50,83%	210	40,00%	517	45,79%
	Mulleres	53	8,77%	315	60,00%	368	32,60%
Ourense							
	Núm. Convenios	10	100,00%	1	100,00%	11	100,00%
	Núm. Traballad	599	100,00%	400	100,00%	999	100,00%
	Homes	484	80,80%	300	75,00%	784	78,48%
	Mulleres	115	19,20%	100	25,00%	215	21,52%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	33	80,49%	3	75,00%	36	80,00%
	Núm. Traballad	2.628	92,54%	31.600	99,53%	34.228	98,95%
	Homes	1.811	63,77%	19.800	62,36%	21.611	62,48%
	Mulleres	817	28,77%	11.800	37,17%	12.617	36,48%
Galicia							
	Núm. Convenios	66	75,86%	8	80,00%	74	76,29%
	Núm. Traballad	5.928	83,71%	34.319	94,62%	40.247	92,84%
	Homes	4.063	57,37%	21.478	59,22%	25.541	58,92%
	Mulleres	1.865	26,33%	12.841	35,40%	14.706	33,92%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**CONVENIOS CON CLÁUSULAS SOBRE DISCRIMINACIÓN E/OU ACOSO.
PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2015.**



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.

Sínálase 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.

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.

Recóllese o compromiso de 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 ou en calquera outra circunstancia.

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 integrar gradualmente o principio de igualdade na xestión de procesos de recursos humanos e no ámbito da negociación colectiva, favorecendo o acceso e a participación igualitaria de homes e mulleres nos procesos de selección.

Tamén se indica que é necesario ademais de eliminar, se existiran, as diferenzas salariais entre homes e mulleres, facelo igualmente cos factores que as puideran xerar, garantindo iguais posibilidades de formación e promoción a homes e mulleres.

Sínálase que é preciso 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, indícase que se teñen 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.

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.

Existen cláusulas sobre plans de igualdade en 16 convenios (16,49% dos asinados este ano) que afectan a 26.276 persoas traballadoras (60,61%) das que 19.657 son homes e 6.619 mulleres. Só un deles é de sector.

Está incluído o Plan de igualdade en 3 dos convenios asinados este ano. Noutros 6 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).

Faise referencia a que os Plans de igualdade determinarán 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, ordenación do tempo de traballo, conciliación da vida persoal, familiar e laboral 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.

Teñen cláusulas que fan referencia a este tipo de medidas 8 convenios (8,25% dos asinados este ano). Son todos de empresa.

Refírense estas cláusulas á posibilidade de adoptar medidas deste tipo sen chegar a concretalas salvo nun convenio que recolle a seguinte cláusula:

- *En materia de contratación, promoverase que, a igual mérito e capacidade se contemple positivamente o acceso do xénero menos representado no Grupo Profesional de que se trate.*

► **A protección fronte o acoso.**

Teñen cláusulas sobre acoso (sexual ou por razón de sexo e/ou moral) 52 convenios (53,61% dos asinados este ano) que afectan a 38.580 persoas traballadoras (88,99%) das que 24.304 son homes e 14.276 mulleres.

Deles 7 son de sector (70% dos de sector asinados) e afectan a 33.719 persoas traballadoras (92,97%), das que 21.078 son homes e 12.641 mulleres, e 45 son de empresa (51,72% dos de empresa asinados) e afectan a 4.861 persoas traballadoras (68,64%), das que 3.226 son homes e 1.635 mulleres.

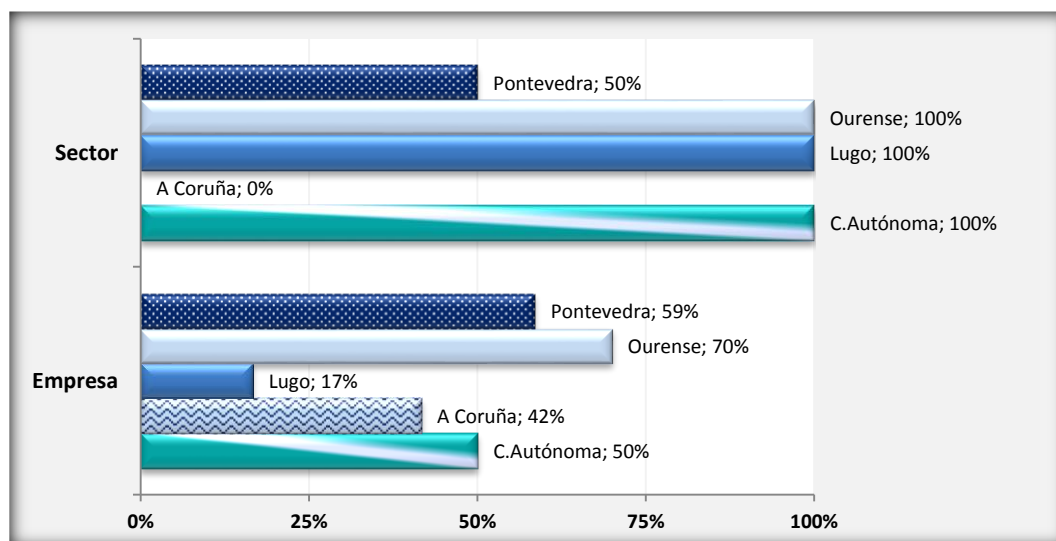
Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre acoso. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	50,00%	3	100,00%	6	66,67%
	Núm. Traballad.	1.470	88,45%	1.794	100,00%	3.264	94,44%
	Homes	805	48,44%	1.168	65,11%	1.973	57,09%
	Mulleres	665	40,01%	626	34,89%	1.291	37,36%
A Coruña							
	Núm. Convenios	10	41,67%	0	0,00%	10	40,00%
	Núm. Traballad	674	48,95%	0	0,00%	674	21,21%
	Homes	531	38,56%			531	16,71%
	Mulleres	143	10,38%			143	4,50%
Lugo							
	Núm. Convenios	1	16,67%	1	100,00%	2	28,57%
	Núm. Traballad	57	9,44%	525	100,00%	582	51,55%
	Homes	22	3,64%	210	40,00%	232	20,55%
	Mulleres	35	5,79%	315	60,00%	350	31,00%
Ourense							
	Núm. Convenios	7	70,00%	1	100,00%	8	72,73%
	Núm. Traballad	426	71,12%	400	100,00%	826	82,68%
	Homes	335	55,93%	300	75,00%	635	63,56%
	Mulleres	91	15,19%	100	25,00%	191	19,12%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	24	58,54%	2	50,00%	26	57,78%
	Núm. Traballad	2.234	78,66%	31.000	97,64%	33.234	96,08%
	Homes	1.533	53,98%	19.400	61,10%	20.933	60,52%
	Mulleres	701	24,68%	11.600	36,54%	12.301	35,56%
Galicia							
	Núm. Convenios	45	51,72%	7	70,00%	52	53,61%
	Núm. Traballad	4.861	68,64%	33.719	92,97%	38.580	88,99%
	Homes	3.226	45,55%	21.078	58,12%	24.304	56,06%
	Mulleres	1.635	23,09%	12.641	34,85%	14.276	32,93%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

CONVENIOS CON CLÁUSULAS SOBRE ACOSO.

PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2015.



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Respecto das cláusulas que recollen pódese sinalar o seguinte:

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.

Respecto do procedemento a seguir indícase a necesidade de que sexa eficaz e efectivo incidindo así mesmo na celeridade e confidencialidade dos trámites.

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 sexa preciso.

Establecen, fan referencia á existencia ou comprométense a negociar protocolos de actuación en caso de acoso 13 dos convenios asinados este ano (13,40%).

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 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.

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 e por razón de sexo considérase discriminación por razón de sexo e, polo tanto, prohibese. O rexeitamento ou a submisión a el non se poderá utilizar para tomar decisións que afecten á persoa que o tivese sufrido.

Sinálase que non é necesario que as accións de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo 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:

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.

Enténdese por acoso moral toda conduta, práctica ou comportamento, realizada de modo sistemático no seo dunha relación de traballo, que supoña directa ou indirectamente un menoscabo ou atentado contra a dignidade da persoa traballadora, a quen se tenta someter emocional e psicolóxicamente de maneira violenta ou hostil, e que persegue anular a súa capacidade, promoción profesional ou a súa permanencia no posto de traballo, afectando negativamente á contorna laboral.

Considérase acoso moral toda situación de hostigamento persistente, deliberado e sistemático dunha ou varias persoas da empresa de superior, igual o inferior xerarquía cara unha ou varias persoas compañeiras de traballo buscando, entre outras, conseguir a súa incomunicación, destruír a súa reputación ou perturbar o exercicio normal das súas tarefas, todo iso coa finalidade de degradala psicolóxica e socialmente.

Nalgúns convenios estas cláusulas veñen recollidas dentro das que se refiren á seguridade e saúde no traballo.

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 7 convenios dos asinados este ano (o 7,22%).

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**

Existen cláusulas ao respecto en 20 convenios (20,62% dos asinados este ano) que afectan a 3.848 persoas traballadoras (8,88%) das que 2.283 son homes e 1.565 mulleres. Só un é de sector.

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.

Refírense igualmente ao 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.

Recóllese igualmente 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.

Fan referencia así mesmo nalgúns convenios ao indicado na Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, sinalando 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.

Refírense tamén ao dereito a flexibilidade no desfrute das vacacións.

Recolle un convenio de empresa a seguinte cláusula respecto da mobilidade funcional ou xeográfica por violencia de xénero:

A mobilidade funcional ou xeográfica por motivos de violencia de xénero poderá producirse de xeito preventivo no caso da existencia dunha denuncia previa e por solicitude do/a afectado/a.

En todo caso, unha vez que exista resolución xudicial, provisional ou definitiva, haberá que atermos ao seu mandato.

A empresa poderá pactar e renovar coa representación legal dos/das traballadores/as a duración e as condicións dunha mobilidade por razón de violencia de xénero en virtude de cada caso, sempre respectando a intimidade da vítima.

A mobilidade por razón de violencia de xénero non terá carácter definitivo nin permitirá a consolidación permanente do posto de destino.

Noutro convenio tamén de empresa, logo de indicar as posibles medidas ás que poden acollerse que son as sinaladas na lexislación vixente, recollen o seguinte protocolo de actuación respecto da protección das traballadoras vítimas de violencia de xénero:

Protocolo de actuación -para manter a máxima confidencialidade- no seo da Empresa:

a) Pola interesada, dirixirase ao Departamento de Persoal, coa documentación acreditativa da súa inclusión nesta situación:

b) Solicitará, por escrito, a cal das medidas antes indicadas desexa acollerse;

c) Polo Departamento de Persoal, resolverase tal solicitude con carácter de urxencia (no prazo de 3 días) e de forma positiva e favorable, salvo causa xustificada que impida a súa concesión.

Nos supostos de que non exista a documentación acreditativa da situación de vítima da violencia de xénero, a interesada dirixirase ao Departamento de Persoal onde se lle orientará e dará todo o apoio posible para que exercite as accións legais pertinentes.

Recolle algúns convenios a posibilidade de flexibilizar nestes casos os criterios de concesión de préstamos ou anticipos para atender situacións de necesidade.

17. IDIOMA

Teñen cláusulas sobre o idioma 20 convenios (20,62% dos asinados este ano) que afectan a 34.819 persoas traballadoras (80,32%) das que 21.806 son homes e 13.013 mulleres.

Deles 4 son de sector (40% dos de sector asinados) e afectan a 32.466 persoas traballadoras (89,51%), das que 20.448 son homes e 12.018 mulleres, e 16 son de empresa (18,39% dos de empresa asinados) e afectan a 2.353 persoas traballadoras (33,23%), das que 1.358 son homes e 995 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o idioma. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	16,67%	1	33,33%	2	22,22%
	Núm. Traballad.	948	57,04%	866	48,27%	1.814	52,49%
	Homes	358	21,54%	648	36,12%	1.006	29,11%
	Mulleres	590	35,50%	218	12,15%	808	23,38%
A Coruña							
	Núm. Convenios	4	16,67%	0	0,00%	4	16,00%
	Núm. Traballad	354	25,71%	0	0,00%	354	11,14%
	Homes	270	19,61%			270	8,50%
	Mulleres	84	6,10%			84	2,64%
Lugo							
	Núm. Convenios	1	16,67%	0	0,00%	1	14,29%
	Núm. Traballad	57	9,44%	0	0,00%	57	5,05%
	Homes	22	3,64%			22	1,95%
	Mulleres	35	5,79%			35	3,10%
Ourense							
	Núm. Convenios	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Núm. Traballad	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Homes						
	Mulleres						
Pontevedra							
	Núm. Convenios	10	24,39%	3	75,00%	13	28,89%
	Núm. Traballad	994	35,00%	31.600	99,53%	32.594	94,23%
	Homes	708	24,93%	19.800	62,36%	20.508	59,29%
	Mulleres	286	10,07%	11.800	37,17%	12.086	34,94%
Galicia							
	Núm. Convenios	16	18,39%	4	40,00%	20	20,62%
	Núm. Traballad	2.353	33,23%	32.466	89,51%	34.819	80,32%
	Homes	1.358	19,18%	20.448	56,38%	21.806	50,30%
	Mulleres	995	14,05%	12.018	33,14%	13.013	30,02%

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.

Establécese nalgúns 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.

Sinalábase 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 este ano sinalar que se fixo de xeito bilingüe nos convenios de Ourense e de Comunidade Autónoma por publicarse deste xeito o BOP de Ourense e o DOG.

Dos 77 convenios correspondentes á Coruña, Lugo e Pontevedra publicáronse en galego 32 (5 de sector e 27 de empresa) e os 45 restantes en castelán (1 de sector e 44 de empresa).

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2010 – 2015 dos convenios con cláusulas sobre o idioma.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o idioma
Por provincias. Galicia. 2010-2015**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2015	1	33,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	75,0	4	40,0
Empresa												
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
2015	1	16,7	4	16,7	1	16,7	0	0,0	10	24,4	16	18,4
Total 2015	2	22,2	4	16,0	1	14,3	0	0,0	13	28,9	20	20,6

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

18. ACORDO INTERPROFESIONAL GALEGO SOBRE PROCEDEMENTOS EXTRAJUDICIAIS DE SOLUCIÓN DE CONFLITOS DE TRABALLO (AGA)

Fan referencia ao Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA) 64 convenios (65,98% do total dos asinados este ano) que afectan a 40.376 persoas traballadoras (93,14%) das que 26.275 son homes e 14.101 mulleres.

Deles 9 son de sector (90% dos de sector asinados) e afectan a 35.541 persoas traballadoras (97,99%), das que 22.782 son homes e 12.759 mulleres, e 55 son de empresa (63,22% dos de empresa asinados) e afectan a 4.835 persoas traballadoras (68,27%), das que 3.493 son homes e 1.342 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o AGA. Galicia. 2015

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	50,00%	2	66,67%	5	55,56%
	Núm. Traballad.	1.495	89,95%	1.066	59,42%	2.561	74,10%
	Homes	803	48,32%	768	42,81%	1.571	45,46%
	Mulleres	692	41,64%	298	16,61%	990	28,65%
A Coruña							
	Núm. Convenios	22	91,67%	1	100,00%	23	92,00%
	Núm. Traballad	1.133	82,28%	1.800	100,00%	2.933	92,32%
	Homes	926	67,25%	1.584	88,00%	2.510	79,01%
	Mulleres	207	15,03%	216	12,00%	423	13,31%
Lugo							
	Núm. Convenios	6	100,00%	1	100,00%	7	100,00%
	Núm. Traballad	604	100,00%	525	100,00%	1.129	100,00%
	Homes	537	88,91%	210	40,00%	747	66,16%
	Mulleres	67	11,09%	315	60,00%	382	33,84%
Ourense							
	Núm. Convenios	8	80,00%	1	100,00%	9	81,82%
	Núm. Traballad	587	98,00%	400	100,00%	987	98,80%
	Homes	479	79,97%	300	75,00%	779	77,98%
	Mulleres	108	18,03%	100	25,00%	208	20,82%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	16	39,02%	4	100,00%	20	44,44%
	Núm. Traballad	1.016	35,77%	31.750	100,00%	32.766	94,73%
	Homes	748	26,34%	19.920	62,74%	20.668	59,75%
	Mulleres	268	9,44%	11.830	37,26%	12.098	34,98%
Galicia							
	Núm. Convenios	55	63,22%	9	90,00%	64	65,98%
	Núm. Traballad	4.835	68,27%	35.541	97,99%	40.376	93,14%
	Homes	3.493	49,32%	22.782	62,81%	26.275	60,61%
	Mulleres	1.342	18,95%	12.759	35,18%	14.101	32,53%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

As cláusulas fan referencia a 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 – 2015.

**Convenios con cláusulas sobre o AGA.
Galicia. 1994-2015**

	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
2015	9	55	64

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

19. OUTRAS CLÁUSULAS

Outras cláusulas que se poden destacar nos convenios asinados este ano 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 este ano 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. ANO 2015

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 pátense inicialmente dos convenios publicados no BOE que teñen vixencia para o ano 2015 ou posterior, combinando esta información coa extraída do programa Regcon para o rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo por medios telemáticos, procedéndose no Consello a analizar a dita información para recoller só os que afectan a persoas traballadoras dalgunha das catro provincias galegas.

Os datos do número de persoas traballadoras afectadas por convenios de sector foron elaborados polo IGE en base ao traballo realizado neste Consello no que se recollen os CNAE's incluídos no ámbito de aplicación dos ditos convenios.

Nos convenios de empresa este dato obtense coa información extraída do programa Regcon e/ou contactando directamente cos departamentos de recursos humanos das empresas afectadas.

A información remitida polo IGE é extraída do ficheiro de contas de cotización á Seguridade Social e indica o número de 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 2015.

Respecto dos convenios de sector só se teñen en conta aqueles para os que non existen convenios de ámbito provincial ou autonómico en Galicia.

Para a elaboración da media ponderada do incremento salarial pactado tivéronse en conta as cláusulas de revisión salarial recollidas nestes convenios, e que poden apreciarse no anexo que acompaña a este informe.

Tamén se recollen no mesmo anexo as cláusulas sobre vixencia, denuncia e ultraactividade pactadas nos convenios asinados e revisados neste ano.

ANO 2015. CONVENIOS COLECTIVOS ESTATAIS CON APLICACIÓN EN GALICIA

Os cadros seguintes indican os convenios colectivos estatais con aplicación en Galicia asinados e/ou revisados en 2015, que foron 65 e afectan a 55.840 persoas traballadoras.

Deles 39 son de empresa e afectan a 4.059 persoas traballadoras e 26 son de sector e afectan a 51.781 persoas traballadoras.

Convenios colectivos

	Nº Convenios	Nº Traballadores/as
Empresa	27	2.229
Sector	12	36.881
Total	39	39.110

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Revisións salariais

	Nº Convenios	Nº Traballadores/as
Empresa	12	1.830
Sector	14	14.900
Total	26	16.730

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 persoas traballadoras. Empresa

Nº Traballadores/as	Estatais	
	Nº Convenios	%
0 - 50	23	58,97%
51-100	9	23,08%
101-500	5	12,82%
501-1000	1	2,56%
1001-3000	1	2,56%
>3000	0	0,00%
Total	39	

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	1	3,85%
51-100	0	0,00%
101-500	6	23,08%
501-1000	6	23,08%
1001-3000	8	30,77%
>3000	5	19,23%
Total	26	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Respecto do ámbito temporal, o 59,26% dos convenios asinados de empresa e o 58,33% 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	0	0,00%
1 ano	3	11,11%
De 1 a 2 anos	0	0,00%
2 anos	7	25,93%
De 2 a 3 anos	1	3,70%
3 anos	8	29,63%
Máis de 3 anos	8	29,63%
Total	27	

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	1	8,33%
De 1 a 2 anos	1	8,33%
2 anos	3	25,00%
De 2 a 3 anos	0	0,00%
3 anos	7	58,33%
Máis de 3 anos	0	0,00%
Total	12	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

O incremento salarial pactado (media ponderada) nos convenios asinados ou revisados con vixencia económica para o 2015 foi do 0,75.

Media ponderada do incremento salarial pactado.

	Convenios Colectivos		Revisións salariais		Total
	Sector	Empresa	Sector	Empresa	
	0,80	0,62	0,69	0,81	
Ano 2015					0,75

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Este incremento é superior ao IPC galego deste ano que foi do -0,2 e ao IPC estatal que foi do 0,0.

Para o cálculo deste incremento tivéronse en conta os convenios que indican incrementos salariais en porcentaxe, que foron 54 este ano (83,08% do total), así como as cláusulas de revisión salarial que figuran no 35,9% dos convenios asinados e no 30,77% 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	0,45
Industria	0,74
Construción	0,93
Servizos	0,81
Total	0,75

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	9	33,33%	1.218	54,64%
Sector	5	41,67%	18.245	49,47%
Total	14	35,90%	19.463	49,76%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Convenios colectivos revisados con cláusula de garantía salarial

	Estatais			
	Nº Convenios	%	Nº Traballadores/as	%
Empresa	3	25,00%	1.210	66,12%
Sector	5	35,71%	7.263	48,74%
Total	8	30,77%	8.473	50,65%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

A xornada media pactada nos convenios asinados e revisados este ano foi de 1.764,26 horas.

No cálculo desta media tiveronse en conta os 61 convenios asinados ou revisados este ano que sinalan a xornada de xeito anual, que supoñen o 93,85% do total de asinados e revisados este ano.

Xornada pactada. Media ponderada para o ano actual

2015	Xornada media (horas/ano)		
	Sector	Empresa	Total
	1.765,83	1.744,80	1.764,26

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Xornada por sector de actividade

	Agrario	Non agrario			Total
		Industria	Construción	Servizos	
Empresa	-	1.695,71	1.760,00	1.769,51	1.744,80
Sector	1.779,17	1.774,70	-	1.755,01	1.765,83
Total	1.779,17	1.770,64	1.760,00	1.756,49	1.764,26

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Dos convenios que indican a xornada anual, 2 de empresa indican unha xornada de 1.826 horas. Os 59 restantes sinalan unha xornada inferior.

ANEXO I. ANÁLISE DAS INAPLICACIÓNS REXISTRADAS. ANO 2015

ANO 2015. INAPLICACIÓNS DE CONVENIOS REXISTRADAS EN GALICIA

Rexistráronse en 2015 en Galicia 104 inaplicacións de convenio que afectan a 1.921 persoas traballadoras, das que 1.195 son homes e 726 mulleres.

A maior parte concéntrase no sector servizos e segundo o ámbito territorial o maior número delas rexistráronse en Pontevedra e na Coruña.

Inaplicacións rexistradas. Ano 2015

Por sectores económicos e provincias

	Agricultura	Industria	Construción	Servizos	Total
C. Autónoma / Interprov. C.A.					
Número	-	-	-	3	3
Núm. Traballad.	-	-	-	413	413
Homes	-	-	-	214	214
Mulleres	-	-	-	199	199
A Coruña					
Número	-	6	3	27	36
Núm. Traballad.	-	86	15	376	477
Homes	-	79	15	244	338
Mulleres	-	7	0	132	139
Lugo					
Número	-	1	-	8	9
Núm. Traballad.	-	12	-	151	163
Homes	-	1	-	78	79
Mulleres	-	11	-	73	84
Ourense					
Número	-	2	1	4	7
Núm. Traballad.	-	297	13	39	349
Homes	-	254	12	13	279
Mulleres	-	43	1	26	70
Pontevedra					
Número	-	8	8	33	49
Núm. Traballad.	-	82	16	421	519
Homes	-	38	16	231	285
Mulleres	-	44	0	190	234
Galicia					
Número	0	17	12	75	104
Núm. Traballad.	0	477	44	1.400	1.921
Homes	0	372	43	780	1.195
Mulleres	0	105	1	620	726

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 (97,12%), sendo dentro destas a redución do salario a que máis se produce (88,46%).

CONDICIÓNS DE TRABALLO QUE SE INAPLICAN

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
XORNADA	13	12,50%	240	12,49%	100	5,21%	140	7,29%
HORARIO E DISTRIBUCIÓN DE TEMPO DE TRABALLO	9	8,65%	383	19,94%	305	15,88%	78	4,06%
SISTEMA DE REMUNERACIÓN	30	28,85%	631	32,85%	331	17,23%	300	15,62%
CONTÍA SALARIAL	101	97,12%	1.622	84,44%	938	48,83%	684	35,61%
SISTEMA DE TRABALLO E RENDEMENTO	1	0,96%	26	1,35%	23	1,20%	3	0,16%
SUPERACIÓN DOS LÍMITES PARA A MOBILIDADE FUNCIONAL		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
MELLORAS VOLUNTARIAS DA ACCIÓN PROTECTORA DA SEGURIDADE SOCIAL	4	3,85%	34	1,77%	22	1,15%	12	0,62%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

MEDIDA SALARIAL ADOPTADA

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
CONXELACIÓN SALARIAL	6	5,77%	104	5,41%	36	1,87%	68	3,54%
INCREMENTO SALARIAL INFERIOR AO DO CONVENIO QUE SE INAPLICA		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
REDUCIÓN DO SALARIO	92	88,46%	1.474	76,73%	873	45,45%	601	31,29%
OUTRAS (Eliminación de complementos ou por transformación de complementos fixos en variables)	3	2,88%	44	2,29%	29	1,51%	15	0,78%

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. 2015

ÁMBITO ESTATAL

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL	1	0,96%	14	0,73%	0	0,00%	14	0,73%
ARTES GRÁFICAS, MANIPULADOS DE PAPEL, MANIPULADOS DE CARTÓN, EDITORIAIS E INDUSTRIAS AUXILIARES	2	1,92%	17	0,88%	15	0,78%	2	0,10%
CENTROS E SERVIZOS DE ATENCIÓN A PERSOAS CON DISCAPACIDADE	1	0,96%	8	0,42%	2	0,10%	6	0,31%
COMERCIO DE FLORES E PLANTAS	2	1,92%	13	0,68%	6	0,31%	7	0,36%
ELABORADORES DE PRODUTOS COCIÑADOS PARA A SÚA VENDA A DOMICILIO	1	0,96%	385	20,04%	189	9,84%	196	10,20%
EMPRESAS DE ENXEÑERÍA E OFICINAS DE ESTUDOS TÉCNICOS	4	3,85%	12	0,62%	10	0,52%	2	0,10%
EMPRESAS DE SEGURIDADE	1	0,96%	26	1,35%	23	1,20%	3	0,16%
ESTACIÓNS DE SERVIZO	3	2,88%	14	0,73%	6	0,31%	8	0,42%
INDUSTRIA TÉXTIL E DA CONFECCIÓN	2	1,92%	21	1,09%	3	0,16%	18	0,94%
INDUSTRIAS DO FRÍO INDUSTRIAL	1	0,96%	31	1,61%	30	1,56%	1	0,05%
OFICINAS DE FARMACIAS - Laudo arbitral CONVENIO 2014-2016	1	0,96%	3	0,16%	0	0,00%	3	0,16%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

ÁMBITO COMUNIDADE AUTÓNOMA

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
APARCADOIROS, GARAXES E ESTACIONAMENTOS REGULADOS DE SUPERFICIE	1	0,96%	3	0,16%	0	0,00%	3	0,16%
AXUDA A DOMICILIO	3	2,88%	31	1,61%	1	0,05%	30	1,56%
INSTALACIÓNS DEPORTIVAS E XIMNASIOS DA COMUNIDADE AUTÓNOMA DE GALICIA	2	1,92%	28	1,46%	14	0,73%	14	0,73%
PERRUQUERÍAS DE DONAS, CABALEIROS, UNISEX E BELEZA	1	0,96%	1	0,05%	0	0,00%	1	0,05%
POMPAS FÚNEBRES	2	1,92%	64	3,33%	44	2,29%	20	1,04%
RESIDENCIAS PRIVADAS DA TERCEIRA IDADE	2	1,92%	65	3,38%	2	0,10%	63	3,28%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

CONVENIOS OBXECTO DE INAPLICACIÓN. 2015 (continuación)

A CORUÑA

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
CONVENIO PROPIO	1	0,96%	27	1,41%	9	0,47%	18	0,94%
CARPINTERÍA E EBANISTERÍA	1	0,96%	2	0,10%	2	0,10%	0	0,00%
COMERCIO VARIO	5	4,81%	37	1,93%	18	0,94%	19	0,99%
CONSTRUCCIÓN	1	0,96%	4	0,21%	4	0,21%	0	0,00%
HOSTALERÍA	3	2,88%	16	0,83%	7	0,36%	9	0,47%
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA	9	8,65%	260	13,53%	238	12,39%	22	1,15%
OFICINAS E DESPACHOS	2	1,92%	8	0,42%	2	0,10%	6	0,31%
TRANSPORTE DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	4	3,85%	19	0,99%	18	0,94%	1	0,05%
TRANSPORTE DE VIAXEIROS EN AUTOBÚS POR ESTRADA	1	0,96%	17	0,88%	12	0,62%	5	0,26%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

LUGO

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
CONVENIO PROPIO	1	0,96%	125	6,51%	73	3,80%	52	2,71%
COMERCIO DO METAL	1	0,96%	2	0,10%	1	0,05%	1	0,05%
COMERCIO TÉXTIL	1	0,96%	1	0,05%	0	0,00%	1	0,05%
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	1	0,96%	2	0,10%	1	0,05%	1	0,05%
OFICINAS E DESPACHOS	2	1,92%	5	0,26%	1	0,05%	4	0,21%
TRANSPORTE DE VIAXEIROS POR ESTRADA	1	0,96%	6	0,31%	2	0,10%	4	0,21%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

OURENSE

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
COMERCIO DE ELEMENTOS DO METAL	1	0,96%	3	0,16%	3	0,16%	0	0,00%
SIDEROMETAL E TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS	2	1,92%	301	15,67%	264	13,74%	37	1,93%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

CONVENIOS OBXECTO DE INAPLICACIÓN. 2015 (continuación)

PONTEVEDRA

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
CONVENIO PROPIO	3	2,88%	111	5,78%	45	2,34%	66	3,44%
ALMACENISTAS DE MADEIRA	1	0,96%	2	0,10%	1	0,05%	1	0,05%
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	1	0,96%	7	0,36%	2	0,10%	5	0,26%
COMERCIO DO METAL	6	5,77%	44	2,29%	37	1,93%	7	0,36%
COMERCIO POR XUNTO DE PEIXE FRESCO - (Empresas exportadoras de peixe fresco)	1	0,96%	7	0,36%	1	0,05%	6	0,31%
COMERCIO RETALLISTA TÉXTIL	2	1,92%	2	0,10%	0	0,00%	2	0,10%
CONSTRUCCIÓN	4	3,85%	11	0,57%	11	0,57%	0	0,00%
HOSTALERÍA	1	0,96%	2	0,10%	0	0,00%	2	0,10%
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA (EMPRESAS DO METAL SEN CONVENIO PROPIO)	7	6,73%	48	2,50%	37	1,93%	11	0,57%
INDUSTRIAS DE BEBIDAS REFRESCANTES	1	0,96%	8	0,42%	5	0,26%	3	0,16%
INDUSTRIAS E DESPACHOS DE PANIFICACIÓN, CONFETERÍAS, PASTELERÍAS, REPOSTERÍAS E PRATOS PREPARADOS (Confiteirías e panaderías)	4	3,85%	55	2,86%	17	0,88%	38	1,98%
MÁRMORES E PEDRAS	1	0,96%	11	0,57%	8	0,42%	3	0,16%
OFICINAS E DESPACHOS	2	1,92%	8	0,42%	2	0,10%	6	0,31%
TRANSPORTE PÚBLICO DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	3	2,88%	34	1,77%	29	1,51%	5	0,26%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No 74,04% das inaplicacións rexistradas a composición da comisión negociadora correspóndese co establecido no artigo 41 do Estatuto dos traballadores (comisión dun máximo de tres membros integrada por persoas traballadoras da propia empresa e elixida por estas democraticamente).

No 25% está constituída pola representación legal dos traballadores/as.

Só nun caso acudiron á mediación do AGA.

Inaplicacións rexistradas
Composición da Comisión negociadora
Por provincias. Galicia. Ano 2015

		Representación segundo artigo 41 ET		Representación legal dos traballadores/as		Decisión órgano tripartito		AGA	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.									
	Número	1	33,33%	1	33,33%	-	0,00%	1	33,33%
	Núm. Traballad.	2	0,48%	26	6,30%	-	0,00%	385	93,22%
	Homes	2	0,48%	23	5,57%	-	0,00%	189	45,76%
	Mulleres	0	0,00%	3	0,73%	-	0,00%	196	47,46%
A Coruña									
	Número	27	75,00%	9	25,00%	-	0,00%	-	0,00%
	Núm. Traballad.	192	40,25%	285	59,75%	-	0,00%	-	0,00%
	Homes	143	29,98%	195	40,88%	-	0,00%	-	0,00%
	Mulleres	49	10,27%	90	18,87%	-	0,00%	-	0,00%
Lugo									
	Número	7	77,78%	2	22,22%	-	0,00%	-	0,00%
	Núm. Traballad.	26	15,95%	137	84,05%	-	0,00%	-	0,00%
	Homes	5	3,07%	74	45,40%	-	0,00%	-	0,00%
	Mulleres	21	12,88%	63	38,65%	-	0,00%	-	0,00%
Ourense									
	Número	4	57,14%	3	42,86%	-	0,00%	-	0,00%
	Núm. Traballad.	45	12,89%	304	87,11%	-	0,00%	-	0,00%
	Homes	12	3,44%	267	76,50%	-	0,00%	-	0,00%
	Mulleres	33	9,46%	37	10,60%	-	0,00%	-	0,00%
Pontevedra									
	Número	38	77,55%	11	22,45%	-	0,00%	-	0,00%
	Núm. Traballad.	319	61,46%	200	38,54%	-	0,00%	-	0,00%
	Homes	192	36,99%	93	17,92%	-	0,00%	-	0,00%
	Mulleres	127	24,47%	107	20,62%	-	0,00%	-	0,00%
Galicia									
	Número	77	74,04%	26	25,00%	0	0,00%	1	0,96%
	Núm. Traballad.	584	30,40%	952	49,56%	0	0,00%	385	20,04%
	Homes	354	18,43%	652	33,94%	0	0,00%	189	9,84%
	Mulleres	230	11,97%	300	15,62%	0	0,00%	196	10,20%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Segundo pode apreciarse no cadro que segue a continuación o 49,04% das inaplicacións rexistradas teñen lugar en empresas que teñen entre 1 e 5 persoas traballadoras e o 38,46% en empresas que teñen entre 6 e 30.

Inaplicacións de convenios rexistradas. Por traballadores/as da empresa e provincias.												
	C.AUTÓNOMA / INTERPROV. C.A.		A CORUÑA		LUGO		OURENSE		PONTEVEDRA		TOTAL GALICIA	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0-5 traball.	1	33,33%	18	50,00%	5	55,56%	2	28,57%	25	51,02%	51	49,04%
6-30 traball.	1	33,33%	13	36,11%	3	33,33%	4	57,14%	19	38,78%	40	38,46%
31-49 traball.		0,00%	4	11,11%		0,00%		0,00%	4	8,16%	8	7,69%
50-100 traball.		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1	2,04%	1	0,96%
101-250 traball.		0,00%	1	2,78%	1	11,11%		0,00%		0,00%	2	1,92%
251-500 traball.	1	33,33%		0,00%		0,00%	1	14,29%		0,00%	2	1,92%
Máis de 500		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
TOTAL	3	100,00%	36	100,00%	9	100,00%	7	100,00%	49	100,00%	104	100,00%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Os cadros e gráficos que seguen a continuación recollen unha comparativa das inaplicacións rexistradas en 2015, 2014 e 2013.

COMPARATIVA INAPLICACIÓNS DE CONVENIOS REXISTRADAS. Ano 2015 - Ano 2014 - Ano 2013

Inaplicacións de convenios rexistradas. Por provincias. Ano 2015												
	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	3	413	36	477	9	163	7	349	49	519	104	1.921

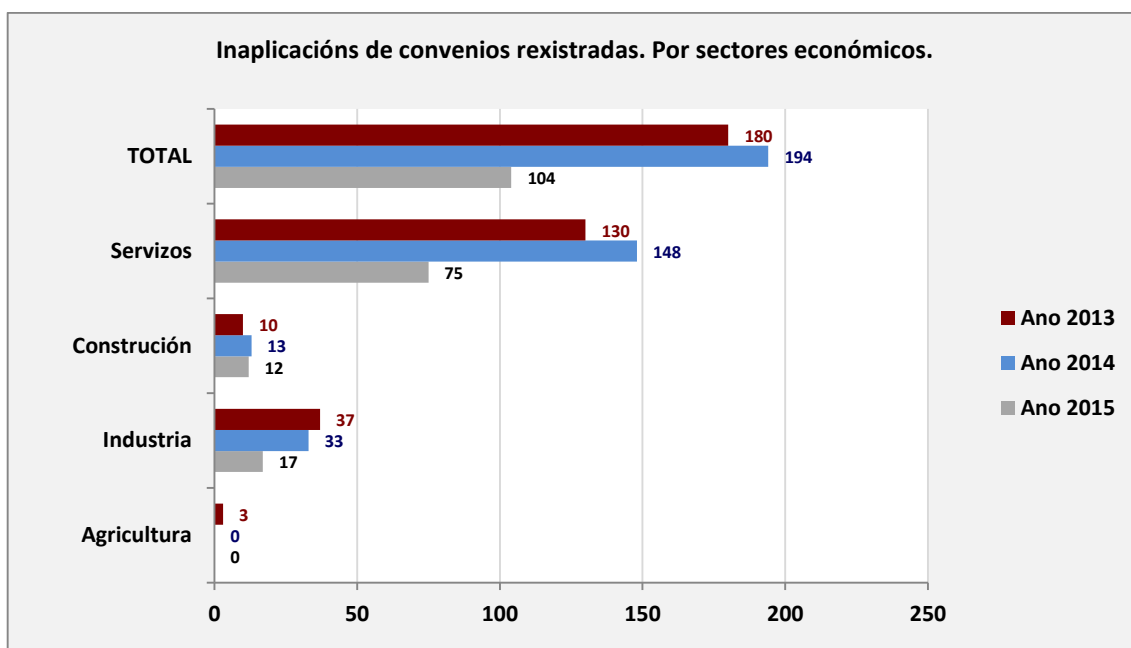
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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 2015

		Representación segundo artigo 41 ET		Representación legal dos traballadores/as		Decisión órgano tripartito		AGA	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Galicia									
	Número	77	74,04%	26	25,00%	0	0,00%	1	0,96%
	Núm. Traballad.	584	30,40%	952	49,56%	0	0,00%	385	20,04%
	Homes	354	18,43%	652	33,94%	0	0,00%	189	9,84%
	Mulleres	230	11,97%	300	15,62%	0	0,00%	196	10,20%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Inaplicacións rexistradas. Composición da Comisión negociadora Galicia. Ano 2014

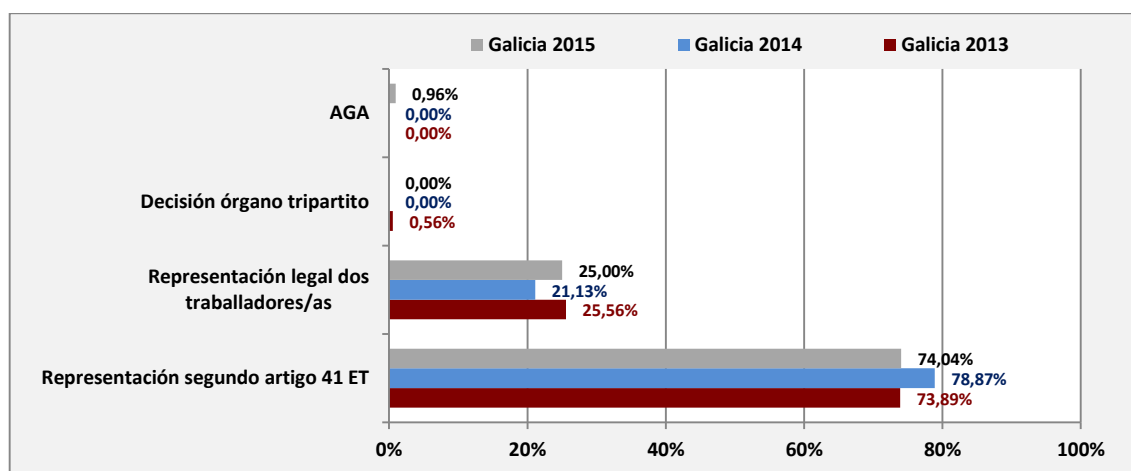
		Representación segundo artigo 41 ET		Representación legal dos traballadores/as		Decisión órgano tripartito		AGA	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Galicia									
	Número	153	78,87%	41	21,13%	0	0,00%	0	0,00%
	Núm. Traballad.	991	35,76%	1.780	64,24%	0	0,00%	0	0,00%
	Homes	504	18,19%	786	28,37%	0	0,00%	0	0,00%
	Mulleres	487	17,57%	994	35,87%	0	0,00%	0	0,00%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Inaplicacións rexistradas. Composición da Comisión negociadora Galicia. Ano 2013

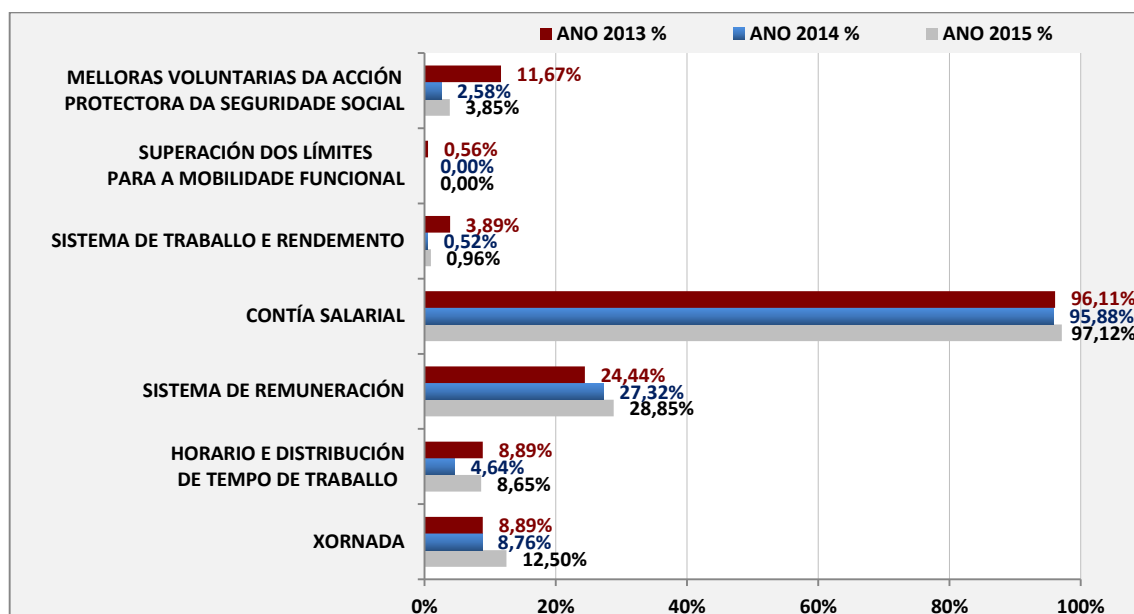
		Representación segundo artigo 41 ET		Representación legal dos traballadores/as		Decisión órgano tripartito		AGA	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Galicia									
	Número	133	73,89%	46	25,56%	1	0,56%	0	0,00%
	Núm. Traballad.	1.050	25,20%	2.758	66,20%	358	8,59%	0	0,00%
	Homes	613	14,71%	1.803	43,28%	347	8,33%	0	0,00%
	Mulleres	437	10,49%	955	22,92%	11	0,26%	0	0,00%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

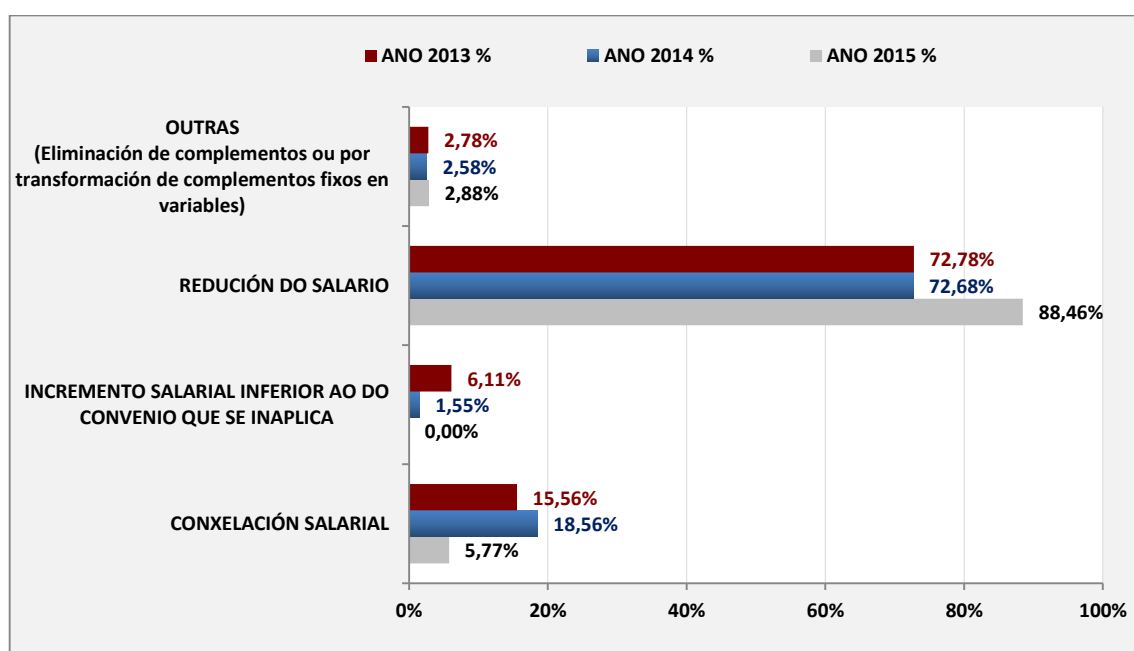


Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

CONDICIÓNS DE TRABALLO QUE SE INAPLICAN. COMPARATIVA 2015 - 2014 - 2013



MEDIDA SALARIAL ADOPTADA. COMPARATIVA 2015 - 2014 - 2013



ANEXO II. ESTADO DA ULTRAACTIVIDADE DA NEGOCIACIÓN SECTORIAL EN GALICIA.

A 31 de decembro de 2015 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 2015 ou antes e os que continúan vixentes con posterioridade.

Entre os que rematan a súa vixencia en 2015 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 COMUNIDADE AUTÓNOMA

REMATAN A SÚA VIXENCIA EN 2018

Un ten pacto para o caso de denuncia e outro non

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
II CONVENIO AUTONÓMICO PARA A ACTIVIDADE ARQUEOLÓXICA	09/12/2014	31/12/2018	SI
POMPAS FÚNEBRES	01/01/2015	31/12/2018	NON

REMATAN A SÚA VIXENCIA EN 2016

Un ten pacto para o caso de denuncia (limitado) e outro non

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
EVENTOS, SERVIZOS E PRODUCIÓNS CULTURAIS	01/01/2013	31/12/2016	limitado
LOUSAS DE OURENSE E LUGO	01/01/2014	31/12/2016	NON

CONVENIOS DE SECTOR COMUNIDADE AUTÓNOMA (continuación)

REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2015 OU ANTES

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/AS E ACCIDENTADOS/AS EN AMBULANCIA NA COMUNIDADE AUTÓNOMA DE GALICIA	01/01/2013	31/12/2015	SI
EDITORIAIS	01/01/2008	31/12/2013	SI
APARCADOIROS, GARAXES E ESTACIONAMENTOS REGULADOS DE SUPERFICIE	01/01/2010	31/12/2012	SI
AXUDA A DOMICILIO	01/01/2009	31/12/2011	SI
GUINDASTRES MÓBILES AUTOPROPULSADOS DE GALICIA	01/01/2010	31/12/2011	SI
EMPRESAS ORGANIZADORAS DO XOGO DO BINGO	01/01/2007	31/12/2009	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
SECTOR DA DOBRAXE	01/01/2002	31/12/2006	SI

REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2015 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

REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2015 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
PERRUQUERÍAS DE DONAS, CABAIEIROS, UNISEX E BELEZA	01/01/2011	31/12/2013	NON

► 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

REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2015 OU ANTES

Teñen pacto para o caso de denuncia (dous deles limitado)

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
REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA	01/01/2014	31/12/2015	SI
TRANSPORTE DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	01/01/2013	31/12/2015	SI
TRANSPORTE DE VIAXEIROS EN AUTOBÚS POR ESTRADA	01/01/2013	31/12/2015	SI
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA	01/01/2013	31/12/2014	SI
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	01/01/2011	31/12/2014	limitada
OFICINAS E DESPACHOS	01/01/2012	31/12/2014	SI
CARPINTERÍA E EBANISTERÍA	01/01/2011	31/12/2013	SI
Empresas concesionarias de servizos municipais de aparcamento e/ou retirada de vehículos da vía pública da provincia da Coruña (ORA)	01/01/2012	31/12/2013	SI
PANADERÍAS	01/01/2012	31/12/2013	SI
AXENCIAS MARÍTIMAS E ADUANEIRAS, EMPRESAS ESTIBADORAS PORTUARIAS E COMISIONISTAS DE TRÁNSITO	01/01/2009	31/12/2012	SI
AMARRADORES DA PROVINCIA DA CORUÑA	01/07/1997	31/12/1999	SI
PROTESICOS DENTAIS	01/01/1994	31/12/1995	SI

CONVENIOS DE SECTOR A CORUÑA (continuación)

REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2015 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
ELABORACIÓN E INSTALACIÓN DE PEDRA E MÁRMORE	01/01/2011	31/12/2015	NON
ESTABLECEMENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, ASISTENCIA, CONSULTA E LABORATORIOS DE ANÁLISES CLÍNICAS	01/01/2010	31/12/2014	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
CONFEITEIRÍAS, PASTELERÍAS, MASAS FRITIDAS, BOLOS E XEADOS ARTESÁNS	01/01/2004	31/12/2007	NON
INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLEIRAS, LICOREIRAS, SIDREIRAS E O SEU COMERCIO	01/01/2001	31/12/2002	NON
AXENCIAS DISTRIBUIDORAS DE GLP	01/01/1996	31/12/1997	NON
PERSOAL DE TERRA DE EMPRESAS PESQUEIRAS	01/01/1991	31/12/1991	NON
BEBIDAS REFRESCANTES E ANALCOHÓLICAS	01/01/2001	31/12/2002	NON
CARPINTERÍA DE RIBEIRA	01/01/2004	31/12/2006	NON
FLOTA DE ARRASTRE O FRESCO DO GRAN SOL DA PROV. DA CORUÑA	01/01/1998	31/12/1999	NON

REMATOU A SÚA VIXENCIA EN 2015

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
HOSTALERÍA	01/01/2011	31/12/2015	NON

REMATOU 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 2016 OU 2017

Un ten pacto para o caso de denuncia e outro non

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	01/01/2013	31/12/2017	NON
SANIDADE PRIVADA	01/01/2008	31/12/2016	SI

REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2015 OU ANTES

Teñen pacto para o caso de denuncia (dous deles limitado)

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
COMERCIO TÉXTIL	01/01/2011	31/12/2015	limitado
TRANSPORTE DE VIAXEIROS POR ESTRADA	01/01/2013	31/12/2015	SI
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	01/01/2011	31/12/2014	SI
COMERCIO DE MATERIAIS DE CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO	01/01/2013	31/12/2013	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
MATERIAIS E PREFABRICADOS PARA A CONSTRUCCIÓN	01/01/2013	31/12/2013	SI
PANADERÍAS	01/01/2011	31/12/2013	SI
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA	01/01/2010	31/12/2012	SI
COMERCIO DO METAL	01/01/2010	31/12/2012	SI
TRANSPORTE DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	01/01/2011	31/12/2013	SI

CONVENIOS DE SECTOR LUGO (continuación)

REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2015 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
PRIMEIRA TRANSFORMACIÓN DA MADEIRA	01/01/2012	31/12/2013	NON
HOSTALERÍA	01/01/2010	31/12/2012	NON
COMERCIO DE MOBLES E OBXECTOS DECORATIVOS	01/01/2007	31/12/2011	NON
OFICINAS E DESPACHOS DA PROVINCIA DE LUGO	01/01/2008	31/12/2011	NON
CONFEITERÍA, PASTELERÍA E REPOSTERÍA DE LUGO	01/01/2008	31/12/2010	NON
DISTRIBUCIÓN DE BUTANO	01/01/1999	31/12/2008	NON
BUQUES DE ARRASTRE Ó FRESCO	01/01/1992	31/12/1993	
CHOCOLATES, BOMBÓNS E CAMELOS	01/01/1990	31/12/1990	

REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2015 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 PEL E DO CALZADO	01/01/2006	31/12/2010	NON

REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2015 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 teñen 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
COMERCIO DE MATERIAIS PARA A CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO	01/01/2015	31/12/2016	NON

REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2015 OU ANTES

Teñen pacto para o caso de denuncia

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
PANADERÍAS	01/01/2011	31/12/2014	SI
TRANSPORTE DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	01/01/2013	31/12/2014	SI
COMERCIO DA PEL	01/01/2012	31/12/2013	SI
CONSTRUCCIÓN	01/01/2013	31/12/2013	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
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 VIAXEIROS POR ESTRADA	01/01/2010	31/12/2012	SI
COMERCIO DE ELEMENTOS DO METAL	01/01/2011	31/12/2011	SI
COMERCIO TÉXTIL	01/01/2009	31/12/2010	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

CONVENIOS DE SECTOR OURENSE (continuación)

REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2015 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 2015 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
PASTELERÍA, CONFEITERÍA, BOLERÍA, REPOSTERÍA E PRATOS PRECOCIÑADOS	01/01/2014	31/12/2015	NON

REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2015 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 2017 OU 2016 – Cinco teñen pacto para o caso de denuncia e un non

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	01/01/2011	31/12/2017	NON
EMPRESAS DO METAL SEN CONVENIO PROPIO (siderometal)	01/01/2015	31/12/2016	SI
MANUFACTURAS E COMERCIO DE VIDRO PLANO	01/01/2015	31/12/2016	SI
MÁRMORES E PEDRAS	01/01/2013	31/12/2016	SI
REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRAS	01/01/2014	31/12/2016	SI
TRANSPORTE PÚBLICO DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	01/01/2014	31/12/2016	SI

REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2015 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
OFICINAS E DESPACHOS	01/01/2009	31/12/2012	NON
TRANSPORTE PÚBLICO DE VIAXEIROS POR ESTRADA	01/01/2009	31/12/2011	NON
COMERCIO POR XUNTO DE PEIXE FRESCO - (Empresas exportadoras de peixe fresco)	01/01/2008	31/12/2010	NON
COMERCIO DA PEL	01/01/2008	31/12/2009	NON
PESCA DE ARRASTRE O FRESCO NO GRAN SOL	01/08/1997	31/12/1999	NON
ALUGUEIRO DE CAIXAS PLASTICAS PORTADORAS DE PEIXE	01/01/1996	31/12/1997	NON

CONVENIOS DE SECTOR PONTEVEDRA (continuación)

REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2015 OU ANTES

Teñen pacto para o caso de denuncia

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	SI
ALMACENISTAS DE MADEIRA	01/01/2011	31/12/2014	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
INDUSTRIAS VINÍCOLAS OU ADEGAS, COMERCIO DE VIÑO, LICOREIRAS E VITICULTURA NAS ADEGAS DE PONTEVEDRA	01/01/2011	31/12/2014	SI
MAIORISTAS DE FROITAS E PRODUCTOS HORTÍCOLAS	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
CONSTRUCCIÓN	01/01/2010	31/12/2013	SI
INDUSTRIAS E DESPACHOS DE PANIFICACIÓN, CONFEITEIRÍAS, PASTELERÍAS, REPOSTERÍAS E PRATOS PREPARADOS (Confeiteirías e panaderías)	01/01/2012	31/12/2013	SI
DERIVADOS DO CEMENTO	01/01/2011	31/12/2012	SI

CONVENIOS DE SECTOR PONTEVEDRA (continuación)

REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2015 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 2015 OU ANTES

Foi denunciado ANTES da entrada en vigor da Lei 3/2012

NON TEÑE PACTO para o caso de denuncia

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
VENDA POR XUNTO DE TECIDOS, MERCERÍA E PAQUETERÍA (Téxtil)	01/05/2009	30/04/2012	NON

**ANEXO III. DATOS BÁSICOS DOS CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS.
GALICIA. AÑO 2015**

A CORUÑA - CONVENIOS DE SECTOR ASINADOS E REVISADOS

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
15000395011982	CONSTRUCCIÓN - [Código anterior 1500395]	Revisión Salarial	CONVENIO 2012 – 2016 (BOP nº 229, 02/12/2013) Calendario Laboral para o ano 2016 e Táboas Salariais 2014 e 2015 no BOP nº 239, 15/12/2015 Artigo 4.º. -Ámbito temporal. A vixencia, para efectos económicos, do presente convenio será desde o 1 de xaneiro de 2012 ao 31 de decembro de 2013, previa a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia. Terán vixencia ata o 31 de decembro de 2016 as materias sinaladas no artigo 7.2 do V convenio xeral do sector da construción, publicado no BOE n.º 64, do 15 marzo de 2012. Malia o anterior, e en evitación do baleiro normativo que noutro caso se produciría, unha vez rematada a súa vixencia inicial, ou a de calquera das súas prórrogas, continuará rexendo na súa totalidade o seu contido normativo, perdendo vixencia as súas cláusulas obrigacionais. Artigo 5.º. -Forma e condicións de denuncia. Para dar cumprimento ao previsto no artigo 85.3. d) do Estatuto dos Traballadores, as partes asinantes fan constar expresamente que o presente convenio non precisa denuncia previa para iniciar a negociación do convenio que o substitúa.	0,6	Na acta de acordo da revisión salarial 2015 indica: Primeiro: O incremento pactado para o 2014 é do 0% e para o 2015 do 0,6%. Apróbanse as novas Táboas Salariais, que se xuntan como anexo. Artigo 6.º. -Incrementos económicos. Sobre as Táboas Salariais de 2012, farase unha revisión do 0'6%, con efectos do 1 de xaneiro de 2013 e que serán as Táboas vixentes para todo o ano 2013. Artigo 7.º. -Cláusula de garantía salarial. Tendo en conta as especiais dificultades polas que atravesa o sector da construción realizarase unha revisión económica transcorrido o exercicio 2013 conforme ao IPC real deste cando este supere o 3% de maneira que ata esta porcentaxe non se aplicará o citado sistema de revisión. Así mesmo a revisión económica antes citada farase con efecto desde o día 1 de xaneiro do ano 2013 afectando ao salario base, gratificacións extraordinarias, retribución de vacacións e plus salariais e extrasalariais.	Non	
15001185011981	PINTURA - [Código anterior 1501185]	Revisión Salarial	CONVENIO 2012 – 2016 (Publicación: BOP nº 6, 10/01/2014) TÁBOAS SALARIAIS 2014 e 2015 e CALENDARIO LABORAL 2016 publicados no BOP nº 239, 15/12/2015 Calendario laboral 2015 publicado no BOP nº 2, 05/01/2015 Artigo 2.º. -Vixencia. O convenio entrará en vigor o día da súa publicación, se ben os seus efectos económicos empezarán a rexer a partir do 1 de xaneiro de 2012 e a súa vixencia será desde 1 de xaneiro de 2013 ao 31 de decembro de 2016. Os efectos económicos aplicaranse desde o 1 de xaneiro de 2013, fixándose os atrasos a percibir desde a devandita data ata o 31 de xullo de 2013, nas cantidades que para cada categoría se especifican na táboa de atrasos que figura no anexo I. Artigo 3.º. O convenio colectivo quedará denunciado automaticamente á finalización da súa vixencia. Artigo 7º. Normas Complementarias. No que non estea previsto neste convenio estarase ao que dispón o convenio xeral do sector da construción, e demais disposicións vixentes.	0,6	Na acta de acordo da revisión salarial 2015 indica: Primeiro: O incremento pactado para 2014 é do 0% e para o 2015 do 0,6%. Aínda que, nas categorías IX e X de administrativos engadiuse no ano 2015 un complemento para non quedarse por debaixo da táboa de Remuneración Mínima Anual so sector da Construción, segundo o establecido no Art. 8º do Convenio Artigo 8.º. -Incremento salarial. O incremento salarial para o ano 2012 é dun un por cento (1%) calculándose este sobre as táboas salariais vixentes a 31 de decembro de 2011, agás antigüidade. Para o ano 2013 o incremento será do cero coma seis por cento (0'6%), agás antigüidade, quedando establecidas as retribucións nas cantidades que figuran no anexo I do presente convenio. As empresas que pagasen cantidades a conta do convenio poderán compensalas coas establecidas neste, no anexo I. Acórdase expresamente que as táboas salariais do convenio se adaptarán á remuneración mínima bruta anual fixada no art.º 50 do convenio xeral do sector da construción, de tal xeito que ao 31 de decembro de 2013 a devandita remuneración coincida cos importes sinalados para o devandito ano no precepto citado. E para cada un dos anos 2014, 2015 e 2016 a comisión paritaria, unha vez fixada a remuneración bruta anual do convenio, e obtida a remuneración mínima bruta anual nos termos anteriormente expresados e para cada unha das devanditas anualidades, establecerán a forma en que a devandita equiparación se levará a cabo.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
15001545011981	TRANSPORTE DE VIAXEIROS EN AUTOBÚS POR ESTRADA - [Código anterior 1501545]	Convenio colectivo	CONVENIO 2013 - 2015 (BOP nº 60, 31/03/2015) Corrección de erros no BOP nº 70, 16/04/2015 Artigo 2.-Vixencia e denuncia. A vixencia do convenio será de tres anos: dende o 1 de xaneiro de 2013, a 31 de decembro de 2015. A denuncia do convenio farase por escrito con dous meses de preaviso. Unha vez denunciado o convenio colectivo, estará vixente nas súas cláusulas normativas até que sexa substituído por outro novo. Artigo 29.-Normas supletorias. En todo aquilo que non figure regulado polo presente convenio aplicarase o Estatuto dos Traballadores, o Real Decreto 1.561/95, o Convenio nº 153 da OIT, e o Regulamento da C.E.E. 561/2006, dende a súa entrada en vigor, e demais lexislación vixente. Ambas as partes reservaranse o dereito de acudir á xurisdición laboral no caso de que consideren que algún precepto do convenio vulnere ou contradiga normas de dereito necesario. Disposición final. Conscientes da necesidade de adecuar a regulamentación convencional sectorial a un marco autonómico, dada a circunstancia, de estar residenciadas a maior parte das competencias en materia de transportes na Xunta de Galicia, ambas as dúas partes se comprometen a propiciar, a través das respectivas organizacións a nivel autonómico, a negociación o próximo ano dun convenio colectivo nacional galego para o sector, co rango de convenio estatutario e con prioridade á negociación de un novo convenio de ámbito provincial. As dificultades que se podan producir tanto na constitución da correspondente relación xurídica previa como na constitución formal da mesa resolveranse polas partes, de ser preciso, ao abeiro do AGA. No suposto de que chegue a concertarse este convenio colectivo de ámbito galego, substituirá ao presente, se nunha valoración global fose máis beneficioso para os traballadores.	1,2	Artigo 4.-Táboas salariais. Para o ano 2013 (con efectos do 1 de xaneiro do 2013) establececese unha subida salarial do 0% en todos os conceptos salariais e extrasalariais. Para o ano 2014 (con efectos do 1 de xaneiro do 2014) establececese unha subida salarial do 0,5 % en todos os conceptos salariais e extrasalariais. Para o ano 2015 (con efectos do 1 de xaneiro do 2015) establececese unha subida salarial do 1,2 % en todos os conceptos salariais e extrasalariais. Os atrasos derivados da aplicación destas porcentaxes aboaranse por metades nas nóminas dos dous meses seguintes ao da súa publicación no DOG ou BOP.	Non	

LUGO - CONVENIOS DE SECTOR ASINADOS E REVISADOS

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
27000175011982	COMERCIO DE MATERIAIS DE CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO - [Código anterior 2700175]	Revisión Salarial	CONVENIO 2013 BOP Nº 101, 03/05/2013 Convenio asinado o 22.02. 2013 Táboa salarial para o ano 2015 no BOP nº 132, 11/06/2015 (Corrección de erros no BOP nº 194, 25/08/2015) - Modificación do artigo 27 do convenio e revisión salarial no BOP Nº 46, 25/02/2014 - CALENDARIO LABORAL 2015 no BOP nº 296, 27/12/2014 - Calendario laboral 2014 no BOP Nº 1, 02/01/2014 - Artigo 6º. -Vixencia. A vixencia do presente convenio será desde o 1 de xaneiro de 2013 ao 31 de decembro de 2013, previa a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia ou no Diario Oficial de Galicia. Non obstante o anterior, e en evitación do baleiro normativo que noutro caso se produciría, unha vez rematada a súa vixencia inicial, ou a de calquera das súas prórrogas, continuará rexendo na súa totalidade tanto o seu contido normativo como no obrigacional ata que sexa substituído por outro. Artigo 10º. - Rescisión. A denuncia de rescisión ou revisión do Convenio haberá de efectuarse cunha antelación de tres meses á súa data de terminación, mediante comunicación escrita á outra parte. Artigo 3º. - Lexislación supletoria. No non previsto no presente Convenio será de aplicación a lexislación xeral e o Convenio xeral do Sector da Construción e Acordo Sectorial Nacional vixente. Artigo 40º. - No non previsto por este Convenio estarase ao disposto no Convenio Colectivo Xeral do Sector da Construción, e Acordo Sectorial Nacional, e demais normativa legal e regulamentaria, entendéndose derogada a Ordenanza Laboral da Construción de 28.08.70, salvo en materia de clasificación profesional.	0,6	Incremento salarial 2015 indicado na folla estatística da revisión salarial: 0.6% (convenio xeral do sector) Na acta de acordo da revisión salarial indica: ACORDOS 1º. - Constituír a Comisión deliberadora para negociación do incremento salarial para o exercicio 2015. 2º. - Incrementar de conformidade co establecido no CONVENIO XERAL DA CONSTRUCCIÓN a remuneración estatal para o 2015, resultando a táboa que a continuación se achega como documento I, e que será a táboa salarial que resultará de aplicación ao mes seguinte á súa publicación no BOP de Lugo e con únicos efectos de aplicación desde o 01.01.2015. A diferenza económica resultante entre a nova táboa que se achega e a táboa anterior publicada no BOP Lugo nº 046 de data 25.02.2014, dará lugar ao pagamento de atrasos desde o 01.01.2015, dispoñendo as empresas para o pagamento destes dun prazo de dous meses a computar desde a publicación desta no BOP de Lugo, os referidos atrasos poderanse aboar en calquera momento no referido período. Unha vez abóense os atrasos, para a súa cotización seguiranse as normas xerais establecidas na normativa da Seguridade Social. Aquelas empresas que aboasen cantidades a conta procederán se é o caso ao aboamento da diferenza que resulte de aplicación. 3º. - Logo de acordo entre as partes asínase a acta polos presentes en nome de cada unha das organizacións que forman parte da comisión negociadora do convenio. Artigo 7º. - Incrementos económicos O incremento económico quedará reflectido nos conceptos de salario base, gratificacións extraordinarias, retribución de vacacións e plus salariais e extrasalariais que figuran no anexo II, táboa vixente que entrará en vigor a partir da súa publicación no BOP de Lugo. O pagamento dos atrasos 2011-2012 farase por metade, aboándose o primeiro pagamento no prazo dos dous primeiros meses desde a súa publicación no BOP, e o segundo pagamento farase nos seis meses seguintes a computar a partir do primeiro pagamento. A cotización farase seguindo a normativa xeral da seguridade social no mes seguinte ao seu aboamento. Aquelas empresas que tivesen aboado cantidades a conta, procederán se é o caso ao aboamento da diferenza que resulte de aplicación. Artigo 8º. - Cláusula de garantía salarial Non se pacta cláusula de garantía salarial.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
27000255011982	EDIFICACIÓN E OBRAS PÚBLICAS (Construción) - [Código anterior 2700255]	Revisión Salarial	CONVENIO 2013 BOP nº 102, 04/05/2013 Táboa salarial para o ano 2015 no BOP nº 132, 11/06/2015 - Modificación do artigo 39, o apartado e do artigo 26 e o apartado 2 do artigo 40 do convenio e revisión salarial no BOP nº 46, 25/02/2014 - CALENDARIO LABORAL 2015 no BOP nº 296, 27/12/2014 - Calendario laboral 2014 no BOP Nº 1, 02/01/2014 - Artigo 5º. -Ámbito temporal. A vixencia do presente convenio será desde o 1 de xaneiro de 2013 ao 31 de decembro de 2013, previa a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia ou no Diario Oficial de Galicia. Non obstante o anterior, e en evitación do baleiro normativo que noutro caso se produciría, unha vez rematada a súa vixencia inicial, ou a de calquera das súas prórrogas, continuará rexendo na súa totalidade tanto o seu contido normativo como no obrigacional ata que sexa substituído por outro. Artigo 9º. -Rescisión. A denuncia de rescisión ou revisión do Convenio haberá de efectuarse cunha antelación de tres meses á súa data de terminación, mediante comunicación escrita á outra parte. Artigo 2º. -Lexislación supletoria. No non previsto no presente Convenio será de aplicación a lexislación xeral e o Convenio xeral do Sector da Construción publicado no BOE nº 64 do 15.03.2012 e Acordo Sectorial Nacional vixente. Artigo 58º. - No non previsto por este convenio se estará ao disposto no Convenio Colectivo Xeral do Sector da Construción, e Acordo Sectorial Nacional, e demais normativa legal e regulamentaria, entendéndose derogada a Ordenanza Laboral da Construción do 28.08.70, salvo en materia de clasificación profesional.	0,6	Incremento salarial 2015 indicado na folla estatística da revisión salarial: 0.6% (convenio xeral do sector) Na acta de acordo da revisión salarial indica: ACORDOS 1º. - Constituír a Comisión deliberadora para negociación do incremento salarial para o exercicio 2015. 2º. - Incrementar de conformidade co establecido no CONVENIO XERAL DA CONSTRUCCIÓN a remuneración estatal para o 2015, resultando a táboa que a continuación se achega como documento I, e que será a táboa salarial que resultará de aplicación ao mes seguinte á súa publicación no BOP de Lugo e con únicos efectos de aplicación desde o 01.01.2015. A diferenza económica resultante entre a nova táboa que se achega e a táboa anterior publicada no BOP Lugo nº 046 de data 25.02.2014, dará lugar ao pagamento de atrasos desde o 01.01.2015, dispoñendo as empresas para o pagamento destes dun prazo de dous meses a computar desde a publicación desta no BOP de Lugo, os referidos atrasos poderanse aboar en calquera momento no referido período. Unha vez abóense os atrasos, para a súa cotización seguiranse as normas xerais de establecidas na normativa de Seguridade Social. Aquelas empresas que aboasen cantidades a conta procederán se é o caso ao aboamento da diferenza que resulte de aplicación. 3º. - Logo de acordo entre as partes asínase a acta polos presentes en nome de cada unha das organizacións que forman parte da comisión negociadora do convenio. Artigo 6º. - Incrementos económicos. O incremento económico quedará reflectido nos conceptos de salario base, gratificacións extraordinarias, retribución de vacacións e plus salariais e extrasalariais que figuran no anexo II, táboa vixente que entrará en vigor a partir da súa publicación no BOP de Lugo. O pagamento dos atrasos 2011-2012 farase por metade, abonándose o primeiro pagamento no prazo dos dous primeiros meses desde a súa publicación no BOP, e o segundo pagamento farase nos seis meses seguintes a computar a partir do primeiro pagamento. A cotización farase seguindo a normativa xeral da seguridade social no mes seguinte ao seu aboamento. Aquelas empresas que tivesen aboado cantidades a conta, procederán se é o caso ao aboamento da diferenza que resulte de aplicación. Artigo 7º. - Cláusula de garantía salarial Non se pacta cláusula de garantía salarial.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
27000395011981	MATERIAIS E PREFABRICADOS PARA A CONSTRUCCIÓN - [Código anterior 2700395]	Revisión Salarial	CONVENIO 2013 (BOP Nº 108, 11/05/2013) Táboa salarial para o ano 2015 no BOP nº 132, 11/06/2015 - Modificación do artigo 38 e o apartado 2 do artigo 39 do convenio e revisión salarial no BOP Nº 46, 25/02/2014 - CALENDARIO LABORAL 2015 no BOP nº 296, 27/12/2014 - Calendario laboral 2014 no BOP Nº 1, 02/01/2014 - Artigo 5º. -Vixencia. A vixencia do presente convenio será desde o 1 de xaneiro de 2013 ao 31 de decembro de 2013, previa a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia. Non obstante o anterior, e en evitación do baleiro normativo que noutro caso se produciría, unha vez rematada a súa vixencia inicial, ou a de calquera das súas prórrogas, continuará rexendo na súa totalidade tanto o seu contido normativo como no obrigacional ata que sexa substituído por outro. Artigo 9º. -Rescisión A denuncia de rescisión ou revisión do Convenio haberá de efectuarse cunha antelación de tres meses á súa data de terminación, mediante comunicación escrita á outra parte. Artigo 1º. - O presente Convenio Colectivo regula con carácter prioritario as relacións entre empresas e traballadores da Provincia de Lugo; aínda que o domicilio social da empresa radícase fóra daquela, na seguinte actividade: Mármores, Granitos, Lousas (extracción e rematado), Pedras de gra, outras Rochas para a Construción, Cales, Xesos e escaiolas, Áridos, Cementos naturais, Formigón preparado, outros materiais da Construción que non estean incluídos nos esquemas orgánicos doutras actividades. Prefabricados de Xesos e Escaiolas, Prefabricados de Cales Prefabricados de Formigón, Terrazos, Mosaicos hidráulicos, outros Pavimentos de Cemento, Fibrocemento Materiais Illantes e de Protección e outros Materiais Prefabricados. Queda excluída, do ámbito funcional do presente Convenio, a actividade de Cementos artificiais, así como aquelas que teñan Convenio propio concertado. Artigo 2º. -Lexislación supletoria. No non previsto no presente Convenio será de aplicación a lexislación xeral e o Convenio xeral do Sector da Construción e Acordo Sectorial Nacional vixente. Artigo 60º. - No non previsto por este Convenio estarase ao disposto no Convenio Colectivo Xeral do Sector da Construción, e Acordo Sectorial Nacional e demais normativa legal e regulamentaria, entendéndose derogada a Ordenanza Laboral da Construción de 28.08.70, salvo en materia de clasificación profesional.	0,6	Incremento salarial 2015 indicado na folia estatística da revisión salarial: 0.6% (convenio xeral do sector) Na acta de acordo da revisión salarial indica: ACORDOS 1º. - Constituír a Comisión deliberadora para negociación do incremento salarial para o exercicio 2015. 2º. - Incrementar de conformidade co establecido no CONVENIO XERAL DA CONSTRUCCIÓN a remuneración estatal para o 2015, resultando a táboa que a continuación se achega como documento I, e que será a táboa salarial que resultará de aplicación ao mes seguinte á súa publicación no BOP de Lugo e con únicos efectos de aplicación desde o 01.01.2015. A diferenza económica resultante entre a nova táboa que se achega e a táboa anterior publicada no BOP Lugo nº 046 de data 25.02.2014, dará lugar ao pagamento de atrasos desde o 01.01.2015, dispoñendo as empresas para o pagamento destes dun prazo de dous meses a computar desde a publicación desta no BOP de Lugo, os referidos atrasos poderanse aboar en calquera momento no referido período. Unha vez abóense os atrasos, para a súa cotización seguiranse as normas xerais establecidas na normativa da Seguridade Social. Aquelas empresas que aboasen cantidades a conta procederán se é o caso ao aboamento da diferenza que resulte de aplicación. 3º. - Logo de acordo entre as partes asíñase a acta polos presentes en nome de cada unha das organizacións que forman parte da comisión negociadora do convenio. Artigo 6.-Incrementos económicos O incremento económico quedará reflectido nos conceptos de salario base, gratificacións extraordinarias, retribución de vacacións e plus salariais e extrasalariais que figuran no anexo II, táboa vixente que entrará en vigor a partir da súa publicación no BOP de Lugo. O pagamento dos atrasos 2011-2012 farase por metade, aboándose o primeiro pagamento no prazo dos dous primeiros meses desde a súa publicación no BOP, e o segundo pagamento farase nos seis meses seguintes a computar a partir do primeiro pagamento. A cotización farase seguindo a normativa xeral da seguridade social no mes seguinte ao seu aboamento. Aquelas empresas que tivesen aboado cantidades a conta, procederan se é o caso ao aboamento da diferenza que resulte de aplicación. Artigo 7.- Cláusula de garantía salarial Non se pacta cláusula de garantía salarial.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
27000815012000	SANIDADE PRIVADA - [Código anterior 2700815]	Convenio colectivo	CONVENIO 2008-2016 (BOP nº 83, 14/04/2015) Artigo 3º.- Ámbito temporal O presente Convenio terá unha duración dende o 1 de xaneiro de 2008 ata o 31 de decembro de 2016. Artigo 5º.- Denuncia, prórroga e incremento automático Ao extinguirse o período de aplicación e vixencia do presente Convenio, este considerárase expresamente denunciado, sen necesidade de efectuar ningún trámite. Producida a denuncia, o Convenio quedará prorrogado tacitamente por sucesivos períodos dunha anualidade, ata que entre en vigor un novo Convenio. Non obstante os acordos aos que se chegue nun novo Convenio polas partes lexitimadas para negocialo, durante o período ou períodos nos que, se é o caso, quede prorrogado o Convenio, aplicárase de modo automático, a partir do 1 de xaneiro de cada ano, incremento sobre o salario base vixente para cada categoría, así como sobre os outros conceptos retributivos nos que este proxecte a súa repercusión, consistente no IPC previsto polo Goberno para o ano en curso. DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA.- Lexislación Supletoria En todo o non expresamente previsto no presente Convenio Colectivo, estarase ó disposto na Ordenanza Laboral de Hospitalización, Consulta e Asistencia, no Estatuto dos Traballadores e demais disposicións legais de aplicación.	0,75	Artigo 16º.- Salario Base e Cláusula de Revisión Salarial Enténdese por salario base a parte da retribución do traballador fixada por unidade de tempo sen atender a circunstancias persoais, de posto de traballo, por cantidade o calidade de traballo, ou de vencemento periódico superior ao mes. Con efectos do 1 de xaneiro de 2015 a táboa salarial do Convenio actualizarase na porcentaxe do IPC previsto polo Goberno para os anos 2008 (2%), 2009 (2%), 2010 (1%), 2011 (1%), 2012 (1%), 2013 (1%) e 2014 (0,25%), resultando unha táboa salarial actualizada que servirá de base para aplicar o incremento pactado para o exercicio 2015. Incremento ano 2015: Sobre a táboa salarial actualizada conforme ao previsto no parágrafo anterior, aplicárase incremento do 0,75%, resultando a táboa salarial con vixencia dende o 1 de xaneiro ata o 31 de decembro de 2015. Os atrasos a que, se é o caso, haxa lugar pola publicación tardía da táboa salarial con vixencia dende o 1 de xaneiro ata o 31 de decembro de 2015 serán aboados no prazo de tres meses a contar dende a publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo. Incremento ano 2016: Sobre a táboa salarial do 2015 aplicárase incremento do 1%, resultando a táboa salarial con vixencia dende o 1 de xaneiro ata o 31 de decembro de 2016. Estes mesmos incrementos aplicáranse para a antigüidade.	Non	
27000515011982	TRANSPORTE DE VIAXEIROS POR ESTRADA - [Código anterior 2700515]	Revisión Salarial	CONVENIO 2013-2015 (BOP nº 44, 22/02/2014) REVISIÓN SALARIAL 2015 publicada no BOP nº 119, 27/05/2015 - Revisión salarial 2014 publicada no BOP nº 69, 25/03/2014 Artigo 4: Vixencia e duración A vixencia do presente Convenio Colectivo será de tres anos, dende 1 de xaneiro de 2013 a 31 de decembro do 2015. Artigo 5: Denuncia do Convenio e cláusula de ultraactividade Calquera das partes asinantes do presente convenio, poderá denunciarlo cun tempo mínimo de antelación dun mes ata o remate da súa vixencia. Rematada a vixencia do presente convenio colectivo, e de non terse renovado por un novo convenio, o presente manterase en vigor ata a súa renovación, manténdose as súas cláusulas normativas e obrigatorias. Artigo 8: Lexislación supletoria En todo o que no se encontre previsto no presente Convenio aplicárase como lexislación supletoria e en este orde; Laudo Estatal Arbitral do Transporte de Viaxeiros por estrada, Estatuto dos Traballadores y demais disposicións legais de carácter xeral.	1	Artigo 25.- Salarios Os incrementos salariais a aplicar en todos os conceptos serán: Ano 2013: Aplicáranse as táboas de 2012. Ano 2014: 0,5% de incremento so as táboas de 2013. Ano 2015: 1% de incremento sobre as táboas de 2014 No caso de que o IPC do ano 2014 supere a porcentaxe establecida para o incremento salarial dese ano, sumaráselle a dito incremento o 50% da diferenza entre o 0,5% e IPC real, unha vez sexa coñecido este, no ano 2015, sen carácter retroactivo. Se con motivo do incremento salarial as táboas de 2015 sobrepasen o 1,5%, reunírase a Comisión Paritaria do Convenio Colectivo, no prazo dun mes, para avaliar o impacto que nas empresas afectadas polo convenio podan ter eses incrementos na súa viabilidade financeira e, en todo caso, intentando evitar o acollemento ás cláusulas de descolgue, das mesmas Unha vez coñecido o IPC real do ano 2015, e sen carácter retroactivo, actualizaranse as táboas de 2015, co 50% da diferenza entre o 1% e o IPC real. De acordo cos parágrafos anteriores, manterase a revisión salarial do convenio, pero tendo en conta os Acordos Confederais asinados entre a Patronal e os sindicatos máis representativos sobre a moderación salarial na negociación colectiva.	Si	

OURENSE - CONVENIOS DE SECTOR ASINADOS E REVISADOS

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
32000965012003	COMERCIO DE MATERIAIS PARA A CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO - [Código anterior 3200965]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015 - 2016 BOP nº 78, 08/04/2015 Artigo. 3. Duración e prórroga. O convenio terá dous anos de vixencia, entrará en vigor, o 1 xaneiro de 2015 finalizando o 31 de decembro de 2016. O convenio prorrogarase por períodos anuais mentres non sexa modificado por outro que o substitúa, ou de non mediar denuncia de calquera das partes con dous meses de antelación, como mínimo, ao final da vixencia. Artigo 30. Lexislación subsidiaria. En todo o non expresamente previsto, estarase ao establecido no Estatuto dos Traballadores, e demais disposicións de xeral ou especial aplicación.	0	Incremento salarial 2013 indicado na Folla estatística e calculado: 0% Artigo 6. Retribucións O salario correspondente a 2015 e 2016 é o que figura no anexo I.	Non	

PONTEVEDRA - CONVENIOS DE SECTOR ASINADOS E REVISADOS

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
36000044011981	AXENCIAS MARÍTIMAS, CONSIGNATARIAS, ESTIBADORAS DE BUQUES E ACTIVIDADES AFÍNS - [Código anterior 3600044]	Revisión Salarial	CONVENIO 2013-2015 BOP Nº 155, 14/08/2013 Laudo arbitral en materia de diferenza salarial do ano 2013 publicado no BOP nº 157, 17/08/2015 TÁBOAS SALARIAIS 2013, 2014 e 2015 publicadas no BOP nº 239, 11/12/2015 ARTIGO 2º. -DURACIÓN E PRORROGAS O presente Convenio terá unha vixencia ata o 31 de decembro de 2015, entrando en vigor, a todos os efectos, o 1 de xaneiro de 2013, calquera que sexa a data de publicación no "Boletín Oficial" da provincia, prorrogándose tacitamente por períodos anuais, chegada o seu vencemento, ata a sinatura dun novo convenio. ARTIGO 3º. -DENUNCIA Calquera das partes, con dous meses de antelación como mínimo, poderá denunciar o Convenio por escrito, a través dos seus representantes legais ante a autoridade laboral competente.	1	ARTIGO 12. -RETRIBUCIÓN. Os soldos e salarios correspondentes ás distintas categorías de persoal, incrementaranse anualmente nun 1% para os anos 2013, 2014 e 2015 de vixencia do presente convenio. A devandita táboa será a única base de cálculo para o devengo das demais percepcións derivadas do Convenio e disposicións aplicables (Segundo Táboa Anexa). CLÁUSULA DE REVISIÓN. A suba salarial acordada será revisada a 31 de decembro de cada ano segundo o IPC real. Esta cláusula será aplicable con carácter retroactivo a 1 de xaneiro.	Si	
36000435011981	CONSTRUCCIÓN - [Código anterior 3600435]	Revisión Salarial	CONVENIO 2010-2011 (BOP nº 165, 29/08/2011) MODIFICACIÓN DO CONVENIO no BOP Nº 112, 12/06/2013 Táboas salariais 2015 no BOP nº 3, 07/01/2016 CALENDARIO LABORAL 2016 no BOP nº 250, 30/12/2015 - Calendario laboral 2015 no BOP nº 1, 02/01/2015 ARTIGO 4. ÁMBITO TEMPORAL. O presente Convenio terá unha duración de 2 anos, a contar desde o 1 de xaneiro de 2010, ata o 31 de decembro de 2011. En evitación do baleiro normativo que noutro caso se produciría unha vez rematada a súa vixencia inicial ou a de calquera das súas prórrogas, continuará rexendo na totalidade do seu contido normativo. ARTIGO 5. PROCEDEMENTO DE DENUNCIA. Para dar cumprimento ao previsto no Artigo 85.2 d) do Estatuto dos Traballadores, as partes asinantes fan constar expresamente que o presente Convenio non precisa denuncia previa para iniciar a negociación do Convenio que o substitúa. DISPOSICIÓN FINAL. No non disposto no presente Convenio Colectivo, se estará ao establecido no Convenio Xeral do sector, publicado no BOE do 17 de agosto de 2007 e demais normas de xeral aplicación. DISPOSICIÓN ADICIONAL III Faise constar expresamente que as modificacións introducidas neste convenio, para a súa adaptación ao convenio xeral do sector da construción, terán validez en tanto en canto continúe en vigor o devandito convenio.	0,6	Na acta de acordo da revisión salarial 2015 indica: Tal e como se comentou na última reunión desenvolvida o pasado 3 de setembro e tras a consulta efectuada polo sindicato MCA-UGT, esta comisión negociadora procede á aplicación dun incremento salarial do 0,6% das táboas salariais para o ano 2015 e dos salarios dos contratos para a formación regulados no artigo 15 do mencionado texto. O sindicato CIG-FCM como xa manifestou na última reunión négase á sinatura deste acordo nos termos expostos. Achégase á presente acta, as táboas salariais correspondentes ao ano 2015. A retribución dos contratados para a formación, establecida no art. 15 do convenio, queda fixada nas seguintes contías: ...	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
36001155011981	EMPRESAS DO METAL SEN CONVENIO PROPIO (siderometal) - [Código anterior 3601155]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015 - 2016 (BOP nº 61, 31/03/2016) Art.º 2º. Vixencia O presente convenio ten unha vixencia de dous anos entrando en vigor o día 1 de xaneiro de 2015 e finalizando o día 31 de decembro de 2016. Art.º 3º. Prórroga e denuncia Quedarán automaticamente denunciado con tres meses de antelación ao seu vencemento, prorrogándose o actual convenio ata a entrada en vigor do seguinte.	0,5	Art.º 45º. Salarios. Acórdase un incremento salarial para 2015 do 0,5% sobre os valores das táboas salariais de 2014 e do 1,25% para o 2016 sobre os valores das táboas salariais de 2015.	Non	
36000895011981	LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS - [Código anterior 3600895]	Convenio colectivo	CONVENIO 2011- 2017 (BOP nº 198, 14/10/2015) Artigo 4.- Duración e vixencia O presente convenio terá unha duración de sete anos, a contar desde o 1 de xaneiro de 2011 ate o 31 de decembro de 2017. Entrará en vigor o día da súa sinatura, aínda que os seus efectos económicos pactados se retrotraerán ao 1 de xaneiro de 2011 nos termos reflectidos no capítulo V do convenio. O presente convenio entenderase tacitamente prorrogado por períodos anuais sempre que por calquera das partes non sexa denunciado cando menos con tres meses de antelación á súa vencemento ou de calquera das súas prórrogas. Caso de non chegar a unha negociación despois de realizada a denuncia, o texto do convenio quedará prorrogado, non así os conceptos salariais que aumentarán de acordo coa subida do IPC real. Artigo 46.- Lexislación subsidiaria En todo aquilo que non quede determinado especificamente no presente convenio, estarase ao disposto pola I Convenio Colectivo Sectorial de limpeza de Edificios e Locais (BOE 23/05/2013), e no que nela non estea previsto ou regulado, serán de aplicación as normas establecidas na lexislación laboral xeral. Nos artigos 8º, 9º, 11º, reproducése a Lei de protección e conciliación familiar, calquera cambio que afecte a devandita lei modificará automaticamente estes artigos.	3,8	Artigo 25.- Salarios Os incrementos en todos os conceptos serán os seguintes: Ano 2011: 0% Ano 2012: 0% Ano 2013: 0% Ano 2014: 1,5% Ano 2015: 3,8% e 30€ na paga de outubro. Ano 2016: 30€ na paga de outubro. Ano 2017: 0,5% O aboamento dos salarios deberá efectuarse nos días 30 ou 31 do mes en que se perciban e, como máximo, o día 3 do mes seguinte.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
36000945011982	MANUFACTURAS E COMERCIO DE VIDRO PLANO - [Código anterior 3600945]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015 - 2016 (BOP nº 129, 07/07/2016) Artigo 5º. - VIXENCIA E DURACIÓN A duración do convenio será de dous anos, contados a partir do 1 de xaneiro de 2015, finalizando os seus efectos o 31 de decembro de 2016. Con independencia da duración prevista para este convenio, este manterá a súa aplicación ata que sexa substituído por outro do mesmo ámbito. Este convenio entrará en vigor dende a data de publicación. Os efectos económicos, inclúen a táboa salarial anexa, plus de transporte, axudas de custo e paga de beneficios, terán efectos dende o momento da súa publicación, e en todo caso, a partir do 1 xaneiro do 2016, polo tanto, non se xerarán atrasos. Á súa finalización, entenderase automaticamente denunciado, sen necesidade de comunicación por ningunha das partes asinantes. Artigo 23º. - LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA En todo aquilo que non quede determinado especialmente no presente Convenio, serán de aplicación as normas establecidas na Lexislación Xeral.	1	Na acta de sinatura do convenio indica: Incremento salarial 2015: 1% desde a publicación do convenio Incremento salarial 2016: 1,5% Este incremento será de aplicación así mesmo na antigüidade, na paga de beneficios e no plus de transporte Artigo 11º. - RETRIBUCIÓN Os soldos e salarios son os que, para cada ano e categoría, figuran nas respectivas táboas salariais anexas.	Non	
36001075011981	REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRAS - [Código anterior 3601075]	Convenio colectivo	CONVENIO 2014-2016 (BOP nº 1, 04/01/2016) CALENDARIO LABORAL 2016 no BOP nº 250, 30/12/2015 CALENDARIO LABORAL 2015 - BOP nº 60, 30/03/2015 Artigo 3º.- ÁMBITO TEMPORAL E DENUNCIA 1. Terá a duración de tres anos, a contar dende o 1 de xaneiro de 2014 ata o 31 de decembro de 2016. A súa vixencia será a da totalidade da súa duración. Co fin de evitar baleiro normativo, rematada a súa vixencia, e ata que non se acade un novo acordo expreso, perderán vixencia as súas cláusulas obrigatorias, manténdose as normativas ata a sinatura do convenio que o substitúa. 2. Para dar cumprimento ao previsto no Estatuto dos Traballadores, as partes asinantes fan constar expresamente que o presente Convenio non precisa denuncia para a súa total extinción o 31 de decembro de 2016. 3. Para a duración do presente convenio, os artigos: 25, 27 e 32, terán vixencia e efectos so exclusivamente dende o 1 de xullo de 2015. A vixencia e efectos do artigo 37 será desde o 1 de xaneiro de 2016. Artigo 56º.- LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA En todo caso o non expresamente previsto neste convenio rexerá o establecido na lexislación xeral ou de especial aplicación, e no convenio estatal da madeira, mentres se encontre en vigor.	0,5	Artigo 25º.- SALARIOS 1. Todo o persoal afectado polo presente convenio, percibirá as retribucións consignadas na táboa do anexo I, incrementadas, se é o caso, coa antigüidade correspondente. Os aumentos concedidos polo presente convenio, absorberán os que, por imperativo legal, se impuxesen posteriormente durante a vixencia del. Os conceptos económicos terán eficacia aos oito días da sinatura do convenio. 2. Os incrementos para a vixencia do presente convenio serán os seguintes: Ano 2014: 0,5 %; ano 2015: 0,5%; e ano 2016: do 1 % . 3. Os efectos económicos serán desde o 1 de xullo do ano 2015. Artigo 26º.- REVISIÓN SALARIAL Para a vixencia do presente convenio non haberá revisión salarial.	Non	

COMUNIDADE AUTÓNOMA - CONVENIOS DE SECTOR ASINADOS E REVISADOS

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
82001055012010	EVENTOS, SERVIZOS E PRODUCCIÓNS CULTURAIS - [Código anterior 8201055]	Convenio colectivo	CONVENIO 2013-2016 (DOG nº 69, 14/04/2015) Artigo 4. Ámbito temporal Este convenio colectivo terá vixencia desde o 1 de xaneiro de 2013 ata o 31 de decembro de 2016. Artigo 5. Denuncia e prórroga Este convenio quedará prorrogado tacitamente por sucesivos períodos dun ano, de non ser obxecto de denuncia escrita por calquera das parte que o subscriben, formulada con anterioridade ao vencemento do prazo respectivo. No caso de non ser denunciado por ningunha das partes, as retribucións mínimas garantidas e demais cláusulas económicas reguladas no convenio terán un aumento, a partir do primeiro de xaneiro de cada ano, igual ao experimentado polo IPC real do ano anterior. Establécese unha ultraactividade de 2 anos por riba do establecido no Estatuto dos traballadores.	1	Art. 31.- Réxime salarial -O bruto mensual inclúe o rateo das pagas extras, e refírese ao igual que o bruto anual á xornada prevista nos artigos 14º e 15º do convenio. Partindo das táboas salariais do ano 2010 , incrementase en 0,3% para o ano 2014, o 1% para o ano 2015 e 1,5% para o 2016. Os atrasos devengados aboaranse no mes seguinte o da publicación do Convenio no Diario Oficial de Galicia.	Non	
82001025011900	II CONVENIO AUTONÓMICO PARA A ACTIVIDADE ARQUEOLÓXICA - [Código anterior 8201025]	Convenio colectivo	CONVENIO 09/12/2014 - 31/12/2018 DOG nº 107, 09/06/2015 Artigo 5. Ámbito temporal Este convenio estenderá a súa vixencia desde o momento do seu asinamento ata o 31 de decembro do ano 2018, aínda que as condicións económicas entrarán en vigor desde o momento da súa publicación no Diario Oficial de Galicia (DOG). Artigo 6. Procedemento para a revisión do convenio A revisión do convenio poderaa solicitar por escrito calquera das partes asinantes, polo menos con tres meses de antelación ao remate da súa vixencia. Denunciado o presente convenio colectivo e mentres non sexa substituído por outro novo convenio, manterá a súa ultraactividade prorrogándose tacitamente de ano en ano, mentres non se chegue a un acordo entre as partes. Poderase denunciar, a partir do remate da vixencia do actual convenio, de ano en ano sempre que se denuncie cunha antelación de tres meses antes do remate do ano natural que corresponda. De non existir denuncia, o convenio prorrogarase, por períodos anuais, revisándose os conceptos económicos co IPC real no momento en que se teña constancia del, sen prexuízo do exposto no artigo 21.	0	No Artigo 21º.- O salario. indica: Co fin de renovar o poder adquisitivo do persoal afecto por este convenio acórdase que a táboa salarial para os anos seguintes ao de entrada en vigor deste acordo, e mentres non sexa renovado, será o que resulte de aplicarlle aos salarios do ano anterior o IPC real, con efectos do 1 de xaneiro de cada ano. Durante o ano 2015 e 2016, producirase unha conxelación salarial no tocante á subida do IPC. Esta subida será discutida pola comisión paritaria no tocante o ano 2017 e 2018.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)																														
82000565012002	POMPAS FÚNEBRES - [Código anterior 8200565]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015 - 2018 DOG nº 112, 16/06/2015 Artigo 4. Vixencia O presente convenio, que entrará en vigor a partir da data da súa publicación no Diario Oficial de Galicia, terá unha duración de catro anos, contados desde o 1 de xaneiro de 2015 ata o 31 de decembro de 2018. Os efectos económicos do presente convenio operarán desde o 1 de xaneiro de 2015, As cantidades aboadas polas empresas durante o ano 2015 que supoñan unha maior retribución, en cómputo anual, con respecto ao ano 2014, serán consideradas como entregas á conta do presente convenio. Na falta de denuncia expresa, entenderase prorrogado tacitamente por períodos anuais. Calquera das partes poderá solicitar a súa revisión, formulando a denuncia deste á outra parte e á autoridade laboral competente, con tres meses de antelación á data de expiración da súa vixencia ou á de calquera das súas prórrogas. No caso de que non se chegue a constituír a mesa de negociación no período de tres meses, despois de realizada a correspondente denuncia, o texto do convenio quedará prorrogado, non así as táboas salariais, que aumentarán, no caso de que sexa por causas atribuíbles aos traballadores, co IPC real para o ano entrante máis medio punto, e con dous puntos se son atribuíbles ás empresas.	0,5	Artigo 19. Táboas salariais - Incrementos salariais O incremento salarial sobre os valores das táboas salariais do 2014 axustarase co IPC real para cada ano garantindo, un incremento mínimo do 0.5% e un máximo de 1.5% para cada ano de vixencia do convenio. A actualización das nóminas e os atrasos dende o 1 de xaneiro de 2015 aboaranse na nómina correspondente ao mes seguinte da data de publicación do presente Convenio. Quedando as táboas salariais para o ano 2015 do seguinte xeito: CATEGORÍAS <table><tr><td></td><td>2014</td><td>2015</td></tr><tr><td>XEFE ADM.</td><td>21.264,44</td><td>21.370,76</td></tr><tr><td>OFICIAL1ª Adm.</td><td>17.171,04</td><td>17.256,90</td></tr><tr><td>OFICIAL 2ª Adm.</td><td>16.183,54</td><td>16.264,46</td></tr><tr><td>AUX. ADM.</td><td>15.029,49</td><td>15.104,64</td></tr><tr><td>FUNERARIO 1ª</td><td>17.171,04</td><td>17.256,90</td></tr><tr><td>FUNERARIO 2ª</td><td>15.029,49</td><td>15.104,64</td></tr><tr><td>FUNERARIO 3ª</td><td>13.977,42</td><td>14.047,31</td></tr><tr><td>AZAFATA</td><td>15.029,49</td><td>15.104,64</td></tr><tr><td>MANTEMENTO E LIMPEZA</td><td>13.977,42</td><td>14.047,31</td></tr></table>		2014	2015	XEFE ADM.	21.264,44	21.370,76	OFICIAL1ª Adm.	17.171,04	17.256,90	OFICIAL 2ª Adm.	16.183,54	16.264,46	AUX. ADM.	15.029,49	15.104,64	FUNERARIO 1ª	17.171,04	17.256,90	FUNERARIO 2ª	15.029,49	15.104,64	FUNERARIO 3ª	13.977,42	14.047,31	AZAFATA	15.029,49	15.104,64	MANTEMENTO E LIMPEZA	13.977,42	14.047,31	Si	
	2014	2015																																			
XEFE ADM.	21.264,44	21.370,76																																			
OFICIAL1ª Adm.	17.171,04	17.256,90																																			
OFICIAL 2ª Adm.	16.183,54	16.264,46																																			
AUX. ADM.	15.029,49	15.104,64																																			
FUNERARIO 1ª	17.171,04	17.256,90																																			
FUNERARIO 2ª	15.029,49	15.104,64																																			
FUNERARIO 3ª	13.977,42	14.047,31																																			
AZAFATA	15.029,49	15.104,64																																			
MANTEMENTO E LIMPEZA	13.977,42	14.047,31																																			
82000895012006	TRANSPORTE DE ENFERMOS/AS E ACCIDENTADOS/AS EN AMBULANCIA NA COMUNIDADE AUTÓNOMA DE GALICIA - [Código anterior 8200895]	Revisión Salarial	CONVENIO 2013-2015 (DOG nº 85, 03/05/2013) Revisión salarial 2015 - DOG nº 59, 27/03/2015 Artigo 3. Vixencia Este convenio colectivo entrará en vigor para todos os efectos no 1 de xaneiro de 2013 e finalizará a súa vixencia no 31 de decembro de 2015. Artigo 4. Denuncia do convenio Este convenio quedará automaticamente denunciado tres meses antes do seu remate. Non obstante o anterior, e para evitar o baleiro normativo mentres non se substitúa por outro asinado, a totalidade do texto do convenio será de aplicación nas empresas do seu ámbito funcional. Artigo 5. Prelación de normas Dadas as peculiaridades que concorren no ámbito a que se refire este convenio, o acordado polas partes regula con carácter xeral as relacións entre as empresas e os/as súas seus traballadores/as en todas as materias comprendidas no seu contido, mesmo aquelas cuxa regulación se pacta de forma diferente á que recolle a normativa xeral aplicable. En todo o que non estea previsto neste convenio aplicaranse o convenio estatal e a normativa laboral vixente.		Artigo 13. Salario base O salario base para as distintas categorías profesionais do convenio para os respectivos anos será o que se detalla nas táboas recollidas no anexo I. Año 2013: segundo táboas. Año 2014: incremento do 1,5 % sobre o salario base da categoría de condutor vixente nas táboas en 31 de decembro de 2013 e aplicación da cantidade resultante a todas as categorías establecidas no convenio. Año 2015: incremento do IPC que resulte en 31 de decembro do 2014 sobre o salario base da categoría de condutor vixente nas táboas en 31 de decembro de 2014 e aplicación da cantidade resultante a todas as categorías establecidas no convenio. En calquera caso, o incremento en 2015 non será inferior ao 2,5 %.	Non																															

A CORUÑA - CONVENIOS DE EMPRESA ASINADOS E REVISADOS

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
15100192012013	ACERSA HIERROS, SL	Convenio colectivo	CONVENIO 2015-2016 BOP nº 120, 29/06/2015 Artigo 2.º.-Ámbito temporal. O convenio entrará en vigor o día da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia. Non obstante, producirá efectos económicos a partir do día 1 de xaneiro de 2015, e a súa duración será ata o día 31 de decembro do ano 2016. Artigo 3.º.-Revisión, rescisión ou prórroga. Calquera das partes poderá formular denuncia propondo revisión ou rescisión cunha antelación dun mes, como mínimo, respecto á data de expiración do período de vixencia ou de calquera das súas prórrogas. Non obstante o contido normativo e económico do Convenio unha vez denunciado e finalizada a vixencia seguirá rexéndose por este texto ata que se asine un novo.	1	Incremento salarial 2015 calculado: 1% Artigo 11.º.-Retribucións e Estructura Salarial. Os salarios para o presente convenio son os establecidos nas táboas salariais que se reflecten no Anexo I. A estrutura do salario comporase de: - Salario Base de Grupo e Nivel: Retribución establecida por cada grupo profesional e nivel retributivo ó que este adscrito. - Pagas Extraordinarias: Aboaranse dúas pagas extraordinarias de salario base ó ano, que se farán efectivas o 30 de xuño e o 30 de decembro. Por pacto entre empresa e traballador poderase ratear o aboamento das dúas pagas en 12 mensualidades. - Plus de Asistencia: Inclúe o concepto de Plus de Asistencia do Convenio Colectivo do Sector de Industrias Siderometalúrxicas da Coruña. Retribuirase en 12 mensualidades. Establécense os seguintes Niveis Salariais: Grupo 0 Grupo 1 - Niveis 1 ó 3. Grupo 2 - Niveis 1 ó 3. Grupo 3 - Niveis 1 ó 3. Grupo 4 - Niveis 1 ó 5. Grupo 5 - Niveis 1 ó 5. Grupo 6 - Niveis 1 ó 3. Grupo 7 - Niveis 1 ó 3. O nivel de entrada será sempre no nivel 3. Nos Grupos 4 e 5, o cambio de nivel 5 ó nivel 4 producirase automaticamente ó levar 2 anos na empresa. Do grupo 4 ó 3 producirase ó levar 5 anos na empresa. O cambio de nivel 3 ó 2 en todos os grupos producirase ós dous anos de consolidado o nivel 3. O cambio de nivel 2 ó 1 en todos os grupos producirase ós 3 anos de consolidado o nivel 2.	Non	
15100452012015	ANTONIO MUÑO S.L	Convenio colectivo	CONVENIO 2015 - 2019 (BOP nº 50, 16/03/2015) Artigo 3. Ámbito temporal. 1. As normas contidas no presente Convenio empezarán a rexer a partir do día 1 de xaneiro de 2015, con independencia da data da súa publicación no "Boletín Oficial da Provincia da Coruña", e a súa vixencia finalizará o 31 de decembro de 2019, comprometéndose ambas as dúas partes a iniciar, tres meses antes da súa finalización, as negociacións para concertar o seguinte que o substitúa. 2. Unha vez finalizada a vixencia anteriormente indicada e ao obxecto de evitar o baleiro normativo durante o proceso de negociación, continuará vixente o presente convenio ata que sexa substituído por outro. Artigo 5. Procedemento de denuncia para revisión do convenio. O presente Convenio Colectivo considerárase denunciado automaticamente na data de finalización da súa vixencia. A constitución da mesa negociadora do novo Convenio levarase a efecto no prazo dos tres meses anteriores á finalización da súa vixencia, debendo iniciarse a negociación no prazo máximo dun mes a partir da devandita constitución.	0	Artigo 29. Incrementos e revisións salariais. O salario base dos traballadores será revisado anualmente e incrementado segundo os índices IPC redondeados ata en medio punto a favor do traballador.	Si	0,5

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
15100472012015	CASAS CUBE, S.L.	Convenio colectivo	CONVENIO 2015 - 2017 (BOP nº 152, 12/08/2015) Artigo 2.º.-Ámbito temporal. O convenio entrará en vigor o día 01 de xuño de 2015. Non obstante, producirá efectos económicos dende o día 1 de xaneiro de 2015, e a súa duración será ata o día 31 de decembro do ano 2017. Artigo 3.º.-Revisión, rescisión ou prórroga. Calquera das partes poderá formular denuncia propondo revisión ou rescisión cunha antelación dun mes, como mínimo, respecto á data de expiración do período de vixencia ou de calquera das súas prórrogas. Non obstante o contido normativo e económico do convenio unha vez denunciado e finalizada a vixencia seguirá rexéndose por este texto ata que se firme un novo. Disposicións derradeiras Primeira.-Estas condicións substitúen as que anteriormente rexesen por disposición legal, mellora pactada ou unilateralmente concedida pola empresa, contrato individual ou calquera outra causa. Así mesmo, as condicións económicas aquí establecidas absorberán e compensarán globalmente as que puidesen establecerse durante a vixencia deste convenio por calquera disposición obrigatoria, sendo de aplicación subsidiaria, nas materias que non se pacten expresamente neste convenio, o convenio colectivo da construción da provincia da Coruña.		Artigo 10.º.-Retribucións e estrutura salarial. Os salarios para o presente convenio son os establecidos nas táboas salariais que se reflecten no anexo I. A estrutura do salario comporase de: - Salario base de grupo e nivel: retribución establecida por cada grupo profesional e nivel retributivo ó que este adscrito. - Pagas extraordinarias: aboaranse dúas pagas extraordinarias de salario base ó ano, que se farán efectivas o 30 de xuño e o 30 de decembro. Por pacto entre empresa e traballador poderase ratear o aboamento das dúas pagas en 12 mensualidades. - Plus de asistencia: inclúe o concepto de plus de asistencia do convenio colectivo do sector da construción. Retribuirase en 12 mensualidades. - Plus de distancia e transporte: inclúe o concepto de plus de asistencia do convenio colectivo do sector da construción. Retribuirase en 12 mensualidades. Establécense os seguintes niveis salariais: Grupo II.-Niveis 1 ó 3. Grupo III.-Niveis 1 ó 3. Grupo IV.-Niveis 1 ó 3. Grupo V.-Niveis 1 ó 4. Grupo VI.-Niveis 1 ó 4. Grupo VII.-Niveis 1 ó 4. Grupo VIII.-Niveis 1 ó 4. Grupo IX.-Niveis 1 ó 3. Grupo X.-Niveis 1 ó 2. Grupo XI.-Niveis 1 ó 2. Grupo XII.-Niveis 1. O nivel de entrada será sempre no nivel 4 nos grupos V, VI, VII e VIII, e o nivel 3 nos grupos II, III, IV e IX. Nos grupos X e XI, o nivel de entrada será o 2. O cambio de nivel 4 ó nivel 3 producirase automaticamente ó levar tres anos na empresa. O cambio de nivel 3 ó 2 en todos os grupos producirase ós tres anos de consolidado o nivel 3. O cambio de nivel 2 ó 1 en todos os grupos producirase ós cinco anos de consolidado o nivel 2.	Non	
15100492012015	COMEDORES DE OBRA MÓVILES SL	Convenio colectivo	CONVENIO 2015 - 2019 (BOP nº 220, 17/11/2015 – C.E. BOP nº 233, 04/12/2015) 2. Vixencia temporal. O presente convenio entra en vigor desde o día 1 de xaneiro de 2015, terá unha duración de 5 anos, ata o día 31 de decembro do ano 2019, prorrogándose, en caso de non mediar denuncia, de ano en ano. Tres meses antes da súa finalización, as partes comprométense para o inicio de negociacións cara á súa renovación. Denuncia e prórroga. -Calquera das partes asinantes do convenio colectivo poderá proceder á súa denuncia cunha antelación mínima de tres meses á data da súa finalización, para o cal deberán dirixir un escrito á outra parte. Para o suposto de que o convenio colectivo sexa denunciado de conformidade co procedemento establecido no presente artigo, o convenio considerárase prorrogado ata que se asine un novo que o substitúa.	1	Incremento salarial 2015 indicado na folla estatística: 1% ANEXO I.-Táboas salariais Convenio colectivo de empresa COMEDORES DE OBRA MÓVILES Provincia de A Coruña Grupos profesionais Salario base mensual Ano 2015 Salario base anual 14 pagas Ano 2015 Grupo I.-Mandos 950 € 13.300 € Grupo II.-Técnicos e especialistas 850 € 11.900 € Grupo III.-Asistentes 750 € 10.500 € As cantidades antes sinaladas incrementárase durante a vixencia deste convenio nas seguintes porcentaxes: - Para o ano 2016: 1% sobre o salario base ano 2015. - Para o ano 2017: 1% sobre o salario base ano 2016. - Para o ano 2018: 1% sobre o salario base ano 2017. - Para o ano 2019: 1% sobre o salario base ano 2018.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
15100020012015	CONCELLO DE ARES - Persoal laboral	Convenio colectivo	CONVENIO 19/03/2015 - 18/03/2016 (BOP nº 52, 18/03/2015) Artigo 4.-Ámbito temporal, vixencia e denuncia. 1. O presente Convenio Colectivo entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, abarcando o seu período de vixencia un ano dende a entrada en vigor do convenio, data na que se entenderá prorrogado por anualidades, de non existir denuncia dalgunha das partes, ata que a entrada en vigor do novo Convenio substitúa ao anterior trala oportuna negociación. 2. O Convenio considerárase denunciado cando así o faga calquera das partes por escrito con tres meses de antelación á finalización da súa vixencia ou de calquera prórroga, a fin de iniciar as negociacións e deliberacións do novo Convenio, en data non posterior a un mes contado a partir da data de denuncia.	0	Artigo 75.-Actualización das contías das retribución. As retribucións do persoal experimentarán o incremento que a Lei de Presupostos Xerais do Estado fixe para o persoal ao servizo das Administracións Públicas.	Non	
15100432012014	CONCELLO DE SAN SADURNIÑO - Persoal laboral	Convenio colectivo	CONVENIO 13/01/2015 - 31/12/2015 (BOP nº 7, 13/01/2015) Artigo 3.-Ámbito temporal, vixencia e denuncia. O presente convenio colectivo entrará en vigor o día da publicación do seu texto completo no B.O.P. e rexerá ata o 31/12/2015. De non formularse denuncia cunha antelación mínima de dous meses, a súa vixencia prorrogarase automaticamente por anos naturais. A denuncia do convenio efectuarase ata con dous meses de antelación ao remate da súa vixencia. A forma da denuncia será mediante un escrito dunha parte á outra, na que se fará constar a pretensión de abrir novas negociacións, a representatividade que se ten e as materias obxecto da dita pretensión negociadora. As negociacións do novo convenio iniciaranse dentro dos quince días naturais seguintes á data de denuncia. Denunciado o convenio e mentres non se acade un acordo expreso, manterase en vigor o presente en todo o seu contido normativo, agás no que afecta ao capítulo de retribucións no que haberá que aterse ao disposto na Lei de orzamentos xerais do Estado para ese ano, e no que respecta ao calendario laboral aprobado polos órganos competentes.	0	Incremento salarial 2015 indicado na folia estatística: 0%	Non	
15000452011984	CUARZOS INDUSTRIALES, S.A. - [Código anterior 1500452]	Convenio colectivo	CONVENIO 2014-2016 (BOP nº 52, 18/03/2015) 1.1.4. - Ámbito temporal, vixencia O presente convenio surtirá os seus efectos desde o 1º de xaneiro de 2014 ata o 31 de decembro de 2016 sexa cal fose a data da súa sinatura e publicación no Boletín Oficial da Provincia. Chegada a data considerárase denunciado automaticamente, sen necesidade de ser formulada denuncia expresa por algunha das partes asinantes. Así mesmo, seguirán aplicándose as súas cláusulas co mesmo alcance e contido con que foron pactadas ata tanto apróbese e entre en vigor un novo Convenio.	0,5	3.1. - Incrementos Salariais Os incrementos salariais, durante a vixencia do presente Convenio, con efecto 1 de xaneiro de 2014, 2015 e 2016 serán os seguintes: Ano 2014: 0,5% Ano 2015: 0,5% Ano 2016: 0,5%	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
15100462012015	DEINTER, S.L.	Convenio colectivo	CONVENIO 2015 - 2016 BOP nº 75, 23/04/2015 Artigo 1.º.-Ámbito de aplicación. O presente convenio colectivo será de aplicación na empresa DEINTER, S.L. no ámbito territorial da provincia da Coruña e afectará a todo o persoal da empresa que non quede excluído pola aplicación da lexislación vixente Artigo 2.º.-Ámbito temporal. O Convenio entrará en vigor o día da súa publicación no BOP ou no Diario Oficial de Galicia indistintamente. Non obstante, producirá efectos económicos a partir do día 1 de XANEIRO de 2015, e a súa duración será ata o día 31 de DECEMBRO do ano 2016. Artigo 3.º.-Revisión, rescisión ou prórroga. Calquera das partes poderá formular denuncia propondo revisión ou rescisión cunha antelación dun mes, como mínimo, respecto á data de expiración do período de vixencia ou de calquera das súas prórrogas. Non obstante, en canto ó contido normativo e económico do convenio unha vez denunciado e finalizada a vixencia, estarase ao establecido no artigo 86.3 do Estatuto dos Traballadores, aplicándose o convenio colectivo de ámbito superior no caso de transcorrer un ano sen un novo acordo.		Artigo 13.º.- Revisión salarial. Os incrementos serán os establecidos no convenio colectivo de industrias de carpintería e ebanistería da provincia da Coruña, tanto para o nivel 1 como para o nivel 2, non podendo ser o nivel 1 inferior ó establecido nas táboas publicadas no convenio provincial para cada grupo profesional e, o nivel 2, do 5% dos conceptos salariais establecidos para o nivel 1.	Non	
15100141012015	GESTIÓN Y TÉCNICAS DEL AGUA, S.A.- Ciclo integral da auga no centro de traballo de Culleredo - (Gestagua, S.A.)	Convenio colectivo	CONVENIO 2015-2016 (BOP nº 178, 17/09/2015) ARTIGO CUARTO. - ÁMBITO TEMPORAL, VIXENCIA O convenio colectivo entrará en vigor na data da súa sinatura, se ben os seus efectos económicos se aplicarán con efecto 1 de xaneiro de 2015, aboándose os aumentos acordados con efectos retroactivos desde a indicada data. A súa duración será ata o 31 de decembro de 2016. Chegada a data de finalización considerárase denunciado automaticamente, sen necesidade de ser formulada denuncia expresa por algunha das partes asinantes. Así mesmo, o convenio seguirá vixente ata tanto non conclúa a negociación do novo convenio, manténdose integramente en vigor o seu contido normativo mentres non se chegue a un novo convenio que o substitúa. DISPOSICIÓN FINAL PRIMEIRA. Dereito supletorio. Para o non contemplado e regulado no presente convenio, estarase ao disposto en convenio colectivo estatal das industrias de captación, elevación, conducción, tratamento, distribución, saneamento e depuración de augas potables e residuais, na lexislación vixente e no Estatuto dos Traballadores. Aos postos de traballo recollidos no convenio colectivo e non definidos expresamente neste, aplicaráse a definición establecida no salientado convenio colectivo estatal, a cuxos efectos rexerá supletoriamente.	1	No ARTIGO SEXTO. - CONDICIÓN LABORAIS indica: 3. Retribución: Durante a vixencia deste convenio, tanto a retribución mensual como o cómputo anual garantido para cada un dos grupos profesionais e categorías, establécese na táboa salarial que figura como anexo ao presente convenio colectivo, integrando a mesma os seguintes conceptos salariais: 1) Salario base. 2) Plus de convenio. 3) Complemento de posto de traballo. 4) Complemento de vencemento periódico superior ao mes. 1. - Salario base, é a parte de retribución do traballador fixada por unidade de tempo, de acordo coa xornada normal de traballo. En caso de xornadas reducidas ou especiais de traballo, será o que proporcionalmente corresponda a estas. 2. - Plus de convenio, todos os traballadores percibirán este plus, que terá carácter de complemento salarial. 3. - Complemento de posto de traballo, é o que debe percibir o traballador por razón das características e condicións relativas ao posto de traballo. 4. - Complemento de vencemento superior ao mes, son as dúas pagas extraordinarias que os traballadores teñen dereito nos meses de xuño e decembro, o importe do cal corresponde co salario base. Aboaranse ao final de cada un dos devanditos meses e proporcionalmente ao tempo de servizo prestado entre as datas de remuneración de cada unha delas, que son os seguintes: 1. Paga de Xuño: do 1 de xaneiro a 30 de xuño. 2. Paga de decembro: do 1 de xullo a 31 de decembro. O incremento salarial, durante a vixencia do presente convenio, será o seguinte: a) Os salarios pactados para o 2015 son os recollidos na táboa salarial anexa. A actualización que se efectuou sobre o salario base, plus de convenio e complemento de posto de traballo representa un incremento do 1% respecto aos vixentes a 31 de decembro de 2014. b) Para o ano 2016 fíxase un incremento do 1,15% sobre a táboa do ano anterior.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
15100212012013	INDASA (Industrial de Acabados, S.A.) - Centros de Navantia en Fene e Ferrol	Convenio colectivo	CONVENIO 2014 - 2015 (BOP nº 178, 17/09/2015) Artigo 6.º. -Vixencia. Denuncia e prórroga. O presente convenio colectivo entrará en vigor o día da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia e manterá a súa vixencia ata o 31/12/2015. Non obstante, nos seus aspectos salariais o convenio retrotraerá os seus efectos a 01/01/2014. Con dous meses de antelación ao termo da súa vixencia, calquera das partes poderá denunciar o convenio colectivo, notificándoo á outra parte, e tramitarse a través de REGCON. As partes comprométense, desde ese momento, constituír a comisión negociadora do convenio colectivo no prazo máximo dun mes. Se durante o prazo antes citado non mediase denuncia, o convenio colectivo prorrogaríase tacitamente ano a ano. En todo caso, manterá a súa vixencia nas súas cláusulas normativas e obrigacionais en canto non sexa subscrito un novo convenio. Artigo 5.º. -Dereito e normas supletorias. En todo o non previsto no presente convenio colectivo será de aplicación o convenio colectivo provincial para a industria siderometalúrxica da provincia da Coruña e ao Estatuto dos Traballadores.		Artigo 12.º. -Incremento salarial. O incremento sobre salarios e demais conceptos retributivos correspondentes ao ano 2014 será do 2%. Os atrasos resultantes da aplicación do convenio colectivo, aboaranse nos dous meses seguintes á data en que se asine o devandito convenio. Artigo 13.º. -Cláusula de revisión salarial. Finalizado o exercicio 2014 procederase a unha revisión salarial consistente en aplicar a diferenza positiva entre o incremento pactado e o IPC dende a data en que este último supere o 2% e ata o 31 de decembro. Este incremento, en caso de operar, integrarase na base de cálculo para o incremento do ano 2015. A devandita revisión salarial aboarase nunha soa paga durante o primeiro trimestre do ano 2015.	Non	
15004131012004	LIMPIEZAS XALO, S.L. - Limpeza viaria do concello de Culleredo - [Código anterior 1504131]	Convenio colectivo	CONVENIO 2014 - 2015 BOP nº 97, 26/05/2015 REVISIÓN SALARIAL 2015 publicada no BOP nº 103, 03/06/2015 Artigo 4. -Vixencia e denuncia. O período de vixencia deste convenio colectivo será de dous anos, contados desde o 1 de xaneiro de 2014 ata o 31 de decembro de 2015, independentemente da data da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña. A denuncia do presente convenio deberá efectuarse por escrito á outra parte, cunha antelación mínima de dous meses á data do seu vencemento ou do de calquera das súas prórrogas. En caso de non ser denunciado validamente, prorrogarase a súa vixencia nos termos previstos no Estatuto dos traballadores, actualizando os conceptos económicos coa mesma porcentaxe que experimente o índice de prezos ao consumo do ano anterior. Artigo 5.-Ultraactividade. Denunciado o convenio e mentres non se chegue a acordo sobre o novo, durante todo o período de negociación para a súa renovación, este convenio permanecerá plenamente vixente mentres non sexa substituído por outro do mesmo ámbito.	1	Artigo 27. -Salario. A retribución de cada traballador estará composta polo salario base do convenio e os complementos que para cada actividade e categoría se determinan en táboa salarial anexa. Para o ano 2014 incrementaranse todos os conceptos económicos nun 1%. Para o ano 2015 incrementaranse todos os conceptos económicos nun 1%. Homologaranse nun período de cinco anos a todos os traballadores novos contratados ao salario real do resto dos traballadores.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
15003362011998	MEGASA SIDERÚRGICA, S.L. - [Código anterior 1503362]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015 - 2017 (BOP nº 55, 24/03/2015) Corrección de erros [publicación dos anexos 1 a 8 relativos ás distribucións horarias dos sistemas de traballo de quendas rotativas] - BOP nº 77, 27/04/2015 Artigo 3º. -ÁMBITO TEMPORAL. - A duración do presente convenio será de tres anos contados a partir do 1º de xaneiro de 2015, sempre que este sexa debidamente rexistrado pola autoridade laboral competente. Nos anos 2015 e 2016 debido á conxelación salarial pactada non haberá revisión dos valores retributivos. Para o ano 2017, e con efectos dende o primeiro de xaneiro do devandito ano, acórdase que o incremento estea constituído polo IPC correspondente ao ano 2016 (e publicado polo INE), en relación cos actuais valores de Convenio, os seguintes conceptos: salarios base, horas extraordinarias, "primas de produción", "plus de traballo en festivo e a denominada gratificación. Non obstante, no suposto de que o IPC do ano 2016 fose inferior ao 1%, o incremento a aplicar en 2017 sería o un por cento (1%). Artigo 6º. -DENUNCIA. - O convenio, ao termo da súa vixencia, prorrogarase anualmente se ningunha das partes o denuncia cun mes de antelación ao devandito termo. A denuncia haberá de comunicarse por escrito á outra parte e se é o caso ao organismo competente da Administración. De conformidade ao Real Decreto 713/2010, do 28 de maio sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, as denuncias dos convenios estatutarios son obxecto de rexistro e deben facerse telematicamente a través da aplicación informática REGCON.	0	Artigo 3º. -ÁMBITO TEMPORAL. - A duración do presente convenio será de tres anos contados a partir do 1º de xaneiro de 2015, sempre que este sexa debidamente rexistrado pola autoridade laboral competente. Nos anos 2015 e 2016 debido á conxelación salarial pactada non haberá revisión dos valores retributivos. Para o ano 2017, e con efectos dende o primeiro de xaneiro do devandito ano, acórdase que o incremento estea constituído polo IPC correspondente ao ano 2016 (e publicado polo I.N.E.), en relación cos actuais valores de Convenio, os seguintes conceptos: Salarios Base, Horas Extraordinarias, "Primas de produción", "Plus de Traballo en Festivo e a denominada Gratificación. Non obstante, no suposto de que o IPC do ano 2016 fose inferior ao 1%, o incremento a aplicar en 2017 sería o un por cento (1%).	Non	
15100442012015	OMEGA DE ECONOMÍA, S.L.	Convenio colectivo	CONVENIO 2014 - 2017 (BOP nº 36, 24/02/2015) Artigo 4. -Ámbito temporal. O presente convenio entra en vigor con efectos do 1 de xaneiro de 2014 con independencia da data de publicación o en Boletín Oficial da Provincia. Terá vixencia ata o 31 de decembro de 2017. Non mediando denuncia expresa das partes, este convenio prorrogará a súa vixencia por períodos sucesivos dun ano. A denuncia poderá ser realizada por calquera das partes asinantes do presente convenio, cunha antelación mínima de dous meses á data da finalización da vixencia convida ou das sucesivas prórrogas. Artigo 7. -Normas supletorias. No que non estea previsto no presente convenio estarase ao disposto no Estatuto dos Traballadores, no convenio estatal de empresas de consultaría e estudos de mercado e de opinión pública e nas demais disposicións legais e regularmente vixentes que sexan de aplicación en cada momento.		Artigo 20. -Incrementos salariais e cláusula de revisión salarial. Os conceptos salariais recollidos nas táboas de retribucións do anexo deste convenio incrementaranse para todos os grupos e niveis profesionais, segundo as seguintes porcentaxes: Para o ano 2014 E 2015 recóllese na táboa anexa do presente convenio colectivo. Para o ano 2016 acórdase que os conceptos salariais se incrementarán nun 1% sobre o salario do 2015. Para o ano 2017 acórdase que os conceptos salariais se incrementarán nun 1% sobre o salario do 2016. Todos os traballadores de alta na empresa á data da sinatura deste convenio, os seus salarios estarán afectados por estas revisións salariais, sen que poidan ser absorbidos nin compensado os excesos de salario base que estivesen a percibir sobre as táboas salariais aprobadas.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
15100041012011	Persoal de xardinería do centro de traballo de Santiago de Compostela - CESPA S.A.	Convenio colectivo	CONVENIO 2015 - 2016 (BOP nº 21, 02/02/2016) ARTIGO 2.º.-VIXENCIA, DURACIÓN E PRÓRROGA. O presente convenio estará vixente dende o un de xaneiro do 2015 ata o 31 de decembro do 2016. Finalizada a súa vixencia, manterase o contido do convenio indefinidamente mentres non se asine un novo. Chegado o seu vencemento, entenderase tacitamente prorrogado de ano en ano, se non é denunciado con un mes de antelación por calquera das partes, dando comunicación á vez á outra parte. O presente convenio estará vixente dende a súa sinatura. Os conceptos económicos terán efectos retroactivos a un de xaneiro de 2015. ARTIGO 3.º.-PRELACIÓN DE NORMAS. As normas contidas no presente convenio regularán as relacións entre a empresa e o seu persoal, comprendidos dentro dos ámbitos territorial, funcional e persoal que se expresan no artigo 1.º do mesmo. No non previsto expresamente no texto do presente convenio, será de aplicación o Estatuto dos Traballadores e demais normas complementarias contidas na lexislación laboral vixente.	0,5	ARTIGO 25.º.-SALARIO BASE MENSUAL. Para cada un dos anos de vixencia do presente convenio, o salario base mensual correspondente ao ano 2014 será incrementado nas seguintes porcentaxes: Ano 2015: 0,5%. Ano 2016: 1%. Sobre os salarios do ano 2015. Revisión salarial o remate do convenio: No caso de que a suma do IPC real do estado español correspondente aos anos 2015e 2016 supere o 1,6%, se fará unha revisión pola diferenza dende o mes en que o IPC acumulado supere o devandito 1,6%. Estas porcentaxes serán reflectidas nas Táboas Salariais Anexas, e serán revisadas na súa contía pola comisión paritaria cando proceda, se houbese que aplicar algunha das cláusulas de revisión recollidas neste artigo. Todos os traballadores/as percibirán o aboamento dos haberes correspondentes a cada mes, antes do último día hábil do mesmo. A empresa virá obrigada, a petición do traballador/a, a conceder un anticipo polo importe do salario base mensual devengado.	Non	
15100482012015	REAL CLUB NAÚTICO PORTOSÍN	Convenio colectivo	CONVENIO 08/04/2015 - 31/12/2018 BOP nº 178, 17/09/2015 Artigo 2. Vixencia O presente convenio entrará en vigor desde o día da súa sinatura, con independencia da súa data de publicación. O presente convenio terá vixencia ata o día 31 de decembro de 2018. Artigo 3. Denuncia e os seus efectos Á chegada do día de vencemento, o Convenio entenderase automaticamente denunciado. Artigo 4. Prelación normativa No non previsto neste Convenio serán de aplicación o Estatuto dos Traballadores, o Convenio Colectivo de Instalacións Deportivas e Ximnasia da Comunidade Autónoma de Galicia e demais disposicións legais de carácter xeral que regulen as relacións de traballo.		Artigo 31. Incrementos de Convenio. A táboa salarial correspondente ao ano 2015 queda reflectida no anexo 1 deste convenio. Para os anos posteriores unicamente existirá incremento salarial no caso de que no ano inmediatamente anterior a diferenza entre ingresos ordinarios e gastos ordinarios resulte positivo. Neste caso, os salarios incrementaranse en función da variación do IPC.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
15001122011981	SAPA EXTRUSION PERFIALSA, S.L. - [Código anterior 1501122]	Convenio colectivo	CONVENIO 2014-2018 BOP nº 123, 02/07/2015 Artigo 4 ÁMBITO TEMPORAL A vixencia do presente Convenio estenderase desde a súa publicación ata ao 31 de decembro de 2018. Para os efectos económicos, ámbito temporal do 1 de xaneiro do 2014 e o 31 de decembro de 2018. Non obstante, manterán a súa vixencia específica aqueles pactos concretos para os que se establecera distinto período. Artigo 5 DENUNCIA O presente convenio, entenderase denunciado automaticamente con dous meses de antelación á data de finalización da súa vixencia.		Artigo 33 REVISIÓN SALARIAL ANUAL A revisión salarial lígase aos beneficios da compañía conforme á seguinte táboa: Indicador de rendibilidade % real Suba sobre IPC real EBIT Inferior a 0,99 0 EBIT 1% -1,99% 25% EBIT 2% -2,99% 50% EBIT 3% -3,99% 75% EBIT 4% ou superior 100% O indicador que se considerará para esta táboa é EBIT SAPA. (resultado interno mes contas sapa)	Si	
15001912011987	SERTOSA NORTE, S.L. - TRÁFICO INTERIOR DE REMOLQUE NO PORTO DA CORUÑA - [Código anterior 1501912]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015-2018 BOP nº 2, 05/01/2015 (Corrección de erros no BOP nº 20, 30/01/2015) ARTIGO 3º. - ÁMBITO TEMPORAL A vixencia do presente Convenio será de 4 anos (1 de xaneiro de 2015 a 31 de decembro de 2018). Prorrogándose de ano en ano sempre que non se denuncie por calquera das partes con antelación mínima de 3 meses á súa finalización ou calquera das súas prorrogas. As prórrogas levarán consigo un incremento salarial igual ao que teñan as tarifas do servizo de remolque no porto de A Coruña para ese ano.	0	Incremento salarial 2015 indicado na folia estatística: 0% No artigo 7 (retribucións) indica: 7.3 Incrementos Os incrementos en todos os conceptos retributivos salariais e non salariais, agás o Seguro Complementario, para cada un dos anos de vixencia serán os mesmos que teñan as tarifas de remolque do porto da Coruña. Se en calquera dos anos de vixencia do convenio o incremento de tarifas fose negativo, non se reducirán os salarios, considerándose incremento 0. A ano vencido, en xaneiro de cada ano sempre e cando o número total de remolcadores utilizados nas manobras que se realicen en porto o ano anterior, exceda de 1.975 aboarase a cada tripulante unha prima non consolidable equivalente ao 1,00% do seu salario bruto anual ou do 1,50% se as manobras excedesen de 2.075.	Si	
15004791012010	SILICIO FERROSOLAR, S.L. (Fábrica de Sabón - Arteixo) - [Código anterior 1504791]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015-2017 (BOP nº 134, 17/07/2015) Art. 1.3 - Vixencia e duración O Convenio, calquera que sexa a data de publicación no B.O.P., entrará en vigor con efectos do día 1 de xaneiro do 2015 e caducará o 31 de decembro do 2017. Transcorrido o período de vixencia seguirán aplicándose todas as súas cláusulas co mesmo alcance e contido con que foron pactadas ata tanto se aprobe e entre en vigor un novo convenio. Art. 1.4 - Denuncia A denuncia do Convenio Colectivo poderá producirse por calquera das partes cunha antelación mínima dun mes á data da finalización da súa vixencia. En calquera caso, considerarase por ambas as dúas partes denunciado en tempo e forma na data do seu vencemento.	0,8	Incremento salarial 2015 indicado na folia estatística e na acta de acordo: 0,80% Art. 3.1 - Soldos e Salarios Para o ano 2015 establécense os salarios relacionados na táboa salarial anexa (Anexo núm. I) en función dos grupos profesionais. Para os anos 2016 e 2017 establécense unhas porcentaxes de actualización especificadas no artigo 3.9. Art. 3.9 - Incrementos salariais Para o ano 2015 establécense os salarios relacionados na táboa salarial anexa (Anexo numero I). Para o ano 2016 establécese un incremento do 0,8% sobre os conceptos pactados neste Convenio, exceptuando os que se refire o artigo 3.10 (Bolsa de Vacacións) que non sufrirán incremento ningún durante a vixencia do presente convenio. Para o ano 2017 establécese un incremento do 0,8% sobre os conceptos pactados neste Convenio e actualizados a 1 de xaneiro de 2016, exceptuando aos que se refire o artigo 3.9 (Bolsa de Vacacións) que non sufrirán incremento ningún durante a vixencia do presente convenio.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
15002981011994	STOLT SEA FARM, S.A. - [Códigos anteriores 1502982 e 8200982]	Convenio colectivo	CONVENIO 2014 - 2017 (BOP nº 178, 17/09/2015) Artigo 2.º.-Ámbito temporal. O presente convenio entrará en vigor para todos os efectos o 1 de xaneiro do 2014, data desde a que producirá plenos efectos. A súa duración será até o 31 de decembro do 2017. Artigo 3.º.-Revisión, rescisión e prórroga. O preaviso de denuncia do convenio farase coa antelación mínima de tres meses respecto da data do seu vencemento. Se non media denuncia de ningunha das partes, o convenio prorrogarase de ano en ano. Unha vez denunciado o presente convenio, o prazo máximo para a negociación do seu sucesor fíxase en dezaoito meses, a contar desde a data do vencemento do período inicial pactado ou da prórroga anual en que se produza a denuncia. O contido do presente convenio será de aplicación durante ese período máximo de negociación, que poderá ser prorrogado por mutuo acordo entre as partes durante a negociación. Esgotado o prazo máximo as partes se porán adherir voluntariamente aos procedementos do Servizo de mediación e arbitraje (AGA), a instancia dunha das partes, que deberá ser necesariamente admitida previamente e por escrito pola outra parte, para resolver de xeito efectivo as discrepancias existentes tras esgotarse o prazo máximo de negociación sen alcanzarse un acordo. O prazo para a mediación establecece nun máximo de tres meses.	1	Artigo 11.º.-Revisión salarial. A táboa salarial do ano 2014 e a incluída no anexo I. Para aplicar esta nova táboa ós niveis dos grupos profesionais, establécese unha táboa de equivalencias cos niveis do convenio de Stolt Sea Farm vixente até 2011 que se inclúe como anexo II. Nos casos en que como resultado da aplicación dos novos grupos e táboas o traballador resulte cun salario base inferior ao que viña percibindo baixo o convenio Stolt, incrementado no 1% para 2013 e no 0.5% para 2014 a diferenza pasarase a engadir ao seu complemento "experiencia Stolt", de modo que ningún traballador vexa reducido a súa retribución fixa como consecuencia da aplicación destes novos grupos profesionais e táboas salariais. O salario base (art. 12) das táboas do ano 2014 e ós complementos dos artigos 13, 15 e 16, aplicaráselles uns incrementos nos anos 2015 a 2017 iguais aos que fixe o convenio nacional de acuicultura, co fin de garantir o mantemento da competitividade da empresa. En caso de decaemento do convenio nacional de acuicultura, aplicarase o incremento do convenio de ámbito similar que apliquen outras empresas do sector A táboa salarial do ano 2014, incluída no Anexo I, comprende un incremento do 0.5%. No caso de que o IPC de 2014 sexa igual ou superior ao 2% a táboa de 2014 incrementarase noutro 0.5%. Para os anos 2014 a 2017 establécese un pago único por ano non consolidable para todos os traballadores excepto os que cobran os bonus do grupo Stolt-Nielsen, que será calculado en función dos resultados despois de impostos da empresa: Resultado despois de impostos Porcentaxe sobre a retribución total bruta do traballador Menos de 1 millón de € 0% Entre 1 e 2 millóns de € 1% Entre 2 e 3 millóns de € 2% Entre 3 e 4 millóns de € 3% Máis de 4 millóns de € 6% Antes do fin do mes de marzo do ano seguinte ou no mes inmediato a aquel en que se acabe a auditoría contable do exercicio fiscal da empresa que finaliza o 30 de novembro, realizarase o cálculo da cantidade para cada traballador segundo a táboa e aboárase se procede. O cálculo realizarase da seguinte maneira: - Para o ano 2014, se tomarán como base do cálculo tódalas retribucións de cada traballador, excepto os bonus dos directivos, desde o 1 de xaneiro de 2014 até o 31 de decembro de 2014. A esta base aplicarase a porcentaxe correspondente da táboa superior tendo en conta o resultado despois de impostos do exercicio fiscal de Stolt Sea Farm 2014: desde 1 de decembro de 2013 a 30 de novembro de 2014 segundo apareza na súa auditoría contable anual. - Para os anos 2015 a 2017 calcularase de modo similar, tomando as retribucións e os resultados do período correspondente a cada anualidade. Dita cantidade engadirase como bruto á nómina do mes seguinte ao do cálculo e por tanto sobre ela practícaranse as deducións de imposto, seguridade social e demais correspondentes. Convenio estatal Artigo 20. Salario convenio. Establécese como táboa salarial as adxuntas ao presente convenio para os anos 2015 e 2016. Incremento salarial: No ano 2015: Establécese como salario para este ano a táboa adxunta como Anexo I que foi incrementada nun 1% con respecto a 2014. Para o ano 2016, incrementásense as táboas de 2015 nun 1,5%. Ocorrendo que se á conclusión do ano 2016 o IPC real conxunto dos anos 2015 e 2016 superarse o 2,5% aplicarase unha revisión salarial da diferenza que resulte, cuxo importe resultante aboarase con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2016 e quedará reflectido na táboa salarial que servirá de base para o ano seguinte. Para o ano 2017 a subida salarial para o devandito ano será a que se estableza polas partes asinantes do III Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva conforme ao establecido no seu Capítulo III (Criterio en materia salarial, punto 2.º, parágrafo 4.º). "En caso de non concretarse o citado aumento no prazo alí previsto, reuniranse as partes asiantes do presente Convenio Colectivo para a súa determinación conforme aos criterios alí sinalados". Salario Convenio é a cantidade que figura no anexo I do presente convenio, e que consta de Salario Base e Plus Especialización e fíxase segundo o grupo e a clasificación de persoal expresada na táboa e no artigo 13 do presente convenio.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
15001492011982	TELEVÉS, S.A. - [Código anterior 1501492]	Convenio colectivo	CONVENIO 2014-2016 (BOP nº 36, 24/02/2015) ARTIGO 3º. VIXENCIA, PRÓRROGAS E REVISIÓN 3.1. VIXENCIA As relacións laborais que se regulan neste Convenio entrarán en vigor o día 1 de xaneiro de 2014 e finalizarán o 31 de decembro do 2016. 3.2. PRÓRROGAS Entenderase prorrogado de ano en ano, salvo que calquera das partes o denunciase co preaviso mínimo de tres meses da terminación do prazo de vixencia inicial ou da prórroga en curso. A representación que promova a negociación mediante a denuncia do Convenio, comunicarao á outra parte, expresando detalladamente na comunicación, que deberá facerse por escrito, a representación que exerce, os ámbitos do Convenio e as materias obxecto de negociación. No prazo máximo dun mes a partir da recepción da comunicación, procederase a constituír a Comisión Negociadora, e ambas as dúas partes establecerán un Calendario ou Plan de Negociación. Os acordos da Comisión Negociadora adoptaranse segundo o que estableza a lexislación vixente. 3.3. REVISIÓN Durante a vixencia deste convenio, as táboas salariais axustaranse ao establecido no artigo 21.	0	Recolle a mesma táboa para os tres anos do convenio No ARTIGO 21º. TÁBOAS SALARIAIS indica: Durante a vixencia deste Convenio serán de aplicación as táboas salariais que se reflicten no Anexo II. Establécese unha cláusula de revisión salarial de tal forma que o IPC real do ano 2016 incrementárase sobre as táboas salariais vixentes a 31 de decembro de 2016. As táboas resultantes aplicaranse desde o 1 de xaneiro de 2017.	Non	
15001552011981	TRANVIAS DEL FERROL, S.A. - [Código anterior 1501552]	Revisión Salarial	CONVENIO 2013-2016 (BOP nº 83, 02/05/2013) Revisión salarial 2015 - BOP nº 232, 03/12/2015 Artigo 2.º.-Ámbito temporal. O convenio entrará en vigor o día da súa publicación no BOP ou no Diario Oficial de Galicia indistintamente. Non obstante, producirá efectos económicos a partir do día 1 de xaneiro de 2013, e a súa duración será ata o día 31 de decembro do ano 2016. Artigo 3.º.-Revisión, rescisión ou prórroga. Este convenio terá a súa vixencia desde o 1 de xaneiro de 2013 até o 31 de decembro do 2016. Calquera das partes poderá formular denuncia propondo revisión ou rescisión cunha antelación dun mes como mínimo, respecto á data de expiración do período de vixencia ou calquera das súas prórrogas. As cláusulas normativas do actual convenio, unha vez rematada a vixencia temporal do mesmo, quedarán prorrogadas na súa totalidade até a sinatura dun novo convenio. No caso de non producirse denuncia, quedará prorrogado ano a ano ata a súa denuncia, incrementándose cada ano no IPC no ano anterior, en todos os conceptos salariais e extrasalariais.	1	Na acta de acordo da revisión salarial 2015 indica: Único. -Aprobación das táboas salariais para o ano 2015. Preséntanse as táboas salariais para o ano 2015 para a súa aprobación e asina, cun incremento do 1% sobre as de 2014. Estando de acordo as partes asinan as mesmas que se aplicarán na nómina de xaneiro de 2015. Sen máis asuntos que tratar, Río do Pozo, a 20 de xaneiro de 2015.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
15001572011984	UNIÓN DE EMPRESAS MADERERAS, S.A. - UNEMSA - [Código anterior 1501572]	Convenio colectivo	CONVENIO 2014 - 2015 (BOP nº 234, 21/12/2015) Artigo 2. ÁMBITO TEMPORAL. O presente Convenio terá unha vixencia desde o 01 de xaneiro de 2014 ao 31 de decembro de 2015, ambos os dous inclusive. Este Convenio Colectivo entenderase prorrogado por anos sucesivos se non fose denunciado por algunha das partes. Denunciado en tempo e forma este Convenio Colectivo e vencido o termo da súa vixencia, seguirase aplicando non obstante o mesmo, nos seus propios termos, ata a sinatura dun novo Convenio Colectivo que o substitúa. Artigo 4. PROCEDEMENTO DE DENUNCIA PARA REVISIÓN DO CONVENIO. A denuncia para a rescisión do presente convenio, por algunha das partes, deberá facerse durante o último mes de vixencia. A constitución da mesa negociadora levarase a cabo no prazo dun mes a partir da recepción da comunicación. A parte receptora responderá á proposta de negociación e establecerase o calendario de negociación no prazo máximo de 15 días desde a constitución da mesa.	0	Artigo 19. INCREMENTO SALARIAL. Os importes de todos os conceptos salariais que se recollen neste Convenio non sofren variación sobre os valores do ano 2013, non producíndose incremento salarial ningún para o ano 2014 e 2015.	Non	
15100151012016	URBASER, S.A. - Recollida de residuos e xestión do punto limpo do Concello da Pobra do Caramiñal (A Coruña)	Convenio colectivo	CONVENIO 2014 - 2016 (BOP nº 15, 25/01/2016) Artigo 2.º.-Vixencia e duración. O presente Convenio Colectivo entrará en vigor o día da súa publicación no Boletín Oficial da provincia A Coruña, salvo os conceptos retributivos que se retrotraian ao día 1 de xaneiro de 2014. A vixencia do presente convenio será de tres (3) anos, desde o 1 de xaneiro de 2014 ata o 31 de decembro de 2016. A súa denuncia será de carácter automático á data de finalización da vixencia antes citada. Finalizada a duración pactada do convenio este estenderá a súa aplicación e vixencia nos termos establecidos no artigo 86 do texto refundido do Estatuto dos Traballadores. Artigo 34.º.-Dereito supletorio. Serán normas supletorias, o Convenio Xeral do Sector de Saneamento Público, Limpeza Pública, Viaria, Regos, Recollida, Tratamento e Eliminación de Resíduos e Limpeza e conservación de Rede de sumidoiros (BOE do 30 de xullo 2013) e posteriores que o substitúan, así como as restantes normas de eficacia e carácter xeral.	0	No Anexo I recolle a táboa salarial para os anos 2014, 2015 e 2016 (é a mesma para todos os anos) Artigo 24.º.-Salario base. É o que está recollido para cada función profesional na táboa salarial para os anos de vixencia do presente convenio colectivo que figura como anexo I deste convenio colectivo. Devengarase por día natural.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
15003561012005	URBASER, S.A. - Servizo de limpeza pública viaria, recollida e transporte de R.S.U. do Concello de Ferrol - [Código anterior 1503561]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015-2016 (BOP nº 50, 16/03/2015) Artigo 3.º. -Vixencia, Duración e prórroga. Este convenio, entrará en vigor o día da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, non obstante, os seus efectos económicos retrotraeranse a 1 de xaneiro de 2015. Terá unha duración de dous (2) anos, con vixencia desde o 1 de xaneiro de 2015 ata o 31 de decembro de 2016. O presente Convenio Colectivo considerárase automaticamente denunciado, unha vez finalizada a vixencia antes indicada, sen necesidade de preaviso ningún. Este convenio considerárase provisionalmente prorrogado durante o tempo que medie entre a súa data de finalización e a aprobación dun novo convenio ou norma que o substitúa.	0	Incremento salarial 2015 indicado na folla estatística e calculado: 0% Artigo 41.º. -Actualización salarial. Para o ano 2015 apróbase a Táboa Retributiva Definitiva adxunta como Anexo II ao presente Convenio. Para o ano 2016 incrementarase a Táboa Retributiva Definitiva Ano 2015 no 50% do IPC real nacional resultante a 31 de decembro do devandito ano 2015. Durante o mes de xaneiro de 2016 ambas as dúas partes, Social e Empresarial, reuniranse co fin de establecer as táboas que resulten do incremento aquí pactado, constituíndose como Táboa Retributiva Definitiva Ano 2016, servindo esta de base para as actualizacións salariais dos anos seguintes. O aboamento dos atrasos que puidesen xerarse como consecuencia da aplicación da citada táboa, serán satisfeitos pola empresa co devengo e liquidación da nómina do mes de febreiro.	Non	
15004282012006	VOZ AUDIOVISUAL, S.A. - [Código anterior 1504282]	Convenio colectivo	CONVENIO 2014-2016 BOP nº 4, 08/01/2016 Artigo 5.- Ámbito Temporal: Vixencia e Denuncia. O presente convenio terá unha duración de 3 anos, entrando en vigor dende o 01/01/2014 ata o 31/12/2016. O Convenio Colectivo poderá ser denunciado por calquera das partes cunha antelación mínima de polo menos dous meses á data de finalización da súa vixencia. No caso de non ser denunciado en tempo e forma entenderase prorrogado por anualidades ata a conclusión da negociación dun novo convenio colectivo. Unha vez producida a denuncia, manterá a súa vixencia o contido íntegro do presente Convenio Colectivo ata a sinatura dun novo.	1	Artigo 30.- Estructura Salarial. A estrutura salarial de cada grupo comprende un Salario Base de Grupo ou salario de contratación, como retribución fixa por unidade de tempo ou de obra e, se é o caso, complementos salariais. O salario base de grupo remunera tanto a xornada coma os períodos de descanso nos termos nos que estes se encontren establecidos no presente Convenio Colectivo. Dende o 01/01/2014 a táboa salarial vixente, antes da entrada en vigor do presente convenio para os Grupos do I ao IV, incrementarase nun 1,5%. Para o ano 2015, as táboas salariais vixentes a 31/12/2014 para os grupos do I ao IV incrementarase nun 1%. O incremento terá efecto dende o 01/01/2015. Se o resultado despois de impostos de Voz Audiovisual S.L.U do exercicio 2015, (calculado cos mesmos parámetros que os do exercicio anterior), alcanzase polo menos a suma de setecentos cincuenta mil euros, as táboas salariais vixentes do persoal dos grupos do I ao IV veranse incrementadas cun 0,5% adicional que se devengará no momento en que a Empresa formulase e aprobase as contas anuais correspondentes ao exercicio 2015. O pagamento correspondente a este incremento realizarase na nómina do mes seguinte ao que se aproben as contas que xeren o seu devengo. Para o exercicio 2016 as táboas salariais vixentes a 31/12/2015 para os grupos do I ao IV incrementarase nun 1,5%. O incremento terá efecto dende o 01/01/2016. Os incrementos salariais pactados no presente acordo, aplicaranse ao salario base e non serán absorbidos nin compensados polos complementos salariais que cada traballador poida ter. Estes incrementos salariais non serán aplicados ás contratacións inferiores a 5 días, que manterán os valores marcados no artigo 13. O aboamento de atrasos, como consecuencia da aplicación das novas táboas salariais, realizarase antes do dez de outubro de 2015. As novas retribucións anuais fixas por todos os conceptos para cada exercicio anual son as sinaladas na seguinte táboa: ...	Non	

LUGO - CONVENIOS DE EMPRESA ASINADOS E REVISADOS

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
27000822012001	CALFENSA PROYECTOS, S.L. (antes SEMENTES DE GALICIA, S.L.) - [Código anterior 2700822]	Revisión Salarial	CONVENIO 2012-2015 (BOP nº 118, 24/05/2012) Modificación do artigo 24 no BOP nº 113, 18/05/2013 - REVISIÓN SALARIAL 2015 e Calendario laboral 2015 no BOP nº 86, 17/04/2015 - Revisión salarial 2013 publicada no BOP nº 1, 02/01/2014 ARTIGO 2. - ÁMBITO TEMPORAL. - O presente Convenio entrará en vigor en data 1 de xaneiro de 2012, finalizando a súa vixencia en data 31 de decembro de 2015 e iso con independencia da data da súa publicación no Boletín Oficial correspondente. ARTIGO 3. - LEXISLACIÓN SUPLETORIA. - En todo o non recollido no presente Convenio serán de aplicación as normas legais xerais, en especial o Real Decreto Lexislativo 1/1995, polo que se aproba o Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores e normas específicas aplicables sobre o particular. ARTIGO 4. - DENUNCIA. - O presente Convenio prorrogarase por períodos anuais de non se denunciar, por calquera das partes, cunha antelación dun mes á data da súa finalización.	0,5	Incremento 2015 calculado: 0,5% ARTIGO 14. - SALARIO BASE. - Comprende, para o período que vai desde o 1 de xaneiro de 2012 ata o 31 de decembro de 2012 os salarios que figuran para cada categoría profesional nas táboas salariais anexas. Incrementos salariais Para o primeiro ano de vixencia do Convenio, isto é, desde o 1 de xaneiro ata o 31 de decembro de 2012, as táboas salariais do Convenio incrementáanse nun 1%. O incremento salarial para o resto de anos de vixencia do Convenio fixarase pola Comisión Negociadora do Convenio entre os meses de xaneiro e febreiro de cada ano.	Non	
27000830012000	CECHALVA, S.L. - Concesionaria da retirada de vehículos da vía pública no Concello de Lugo Anterior adxudicataria: SETEX APARKI, S.A. - [Código anterior 2700830]	Revisión Salarial	CONVENIO 2007-2015 (BOP nº 215, 17/09/2007) REVISIÓN SALARIAL 2015 no BOP nº 79, 09/04/2015 - MODIFICACIÓN DO CONVENIO (Creación nova categoría) no BOP nº 162, 16/07/2013 Art. 3. - DURACIÓN. - O convenio entrará en vigor o día da súa sinatura con efectos económicos dende o 01 de xaneiro de 2007, e terá duración de nove anos (finalizando o 31 de decembro de 2015). Art. 4. - DENUNCIA. - Estipúlase un prazo de duración de nove anos, pactándose de común acordo que, con antelación de 3 meses á data de expiración considérase automaticamente denunciado.	0,3	Na acta de acordo da revisión salarial 2015 indica: Primeiro.- Actualizar as táboas salariais do para o ano 2015 cun incremento de 0'30% segundo o artigo 13 do convenio colectivo da empresa CECALVA S.L. con vixencia ata 31 de decembro de 2015. Art. 13. - SALARIOS. - O aboamento do salario, efectuarase de acordo co establecido no Estatuto dos Traballadores. Acórdanse os seguintes incrementos salariais: Ano 2007: IPC real do ano 2006 Ano 2008 a 2011 (ambos os dous inclusive): IPC real do ano anterior +0,25 Ano 2012 a 2015 (ambos os dous inclusive): IPC real do ano anterior +0,30	Non	
27000742011996	CONCELLO DE RIBADEO - Persoal laboral - [Código anterior 2700742]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015 (BOP nº 147, 29/06/2015) Artigo 4. Ámbito temporal, vixencia e denuncia. 1. O presente Convenio Colectivo entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, abarcando o seu período de vixencia ata o 31 de decembro de 2015, data na que se entenderá prorrogado por anualidades, de non existir denuncia dalgunha das partes, ata que a entrada en vigor do novo Convenio substitúa ao anterior trala oportuna negociación. 2. O Convenio considerárase denunciado cando así o faga calquera das partes por escrito con tres meses de antelación á finalización da súa vixencia ou de calquera prórroga, a fin de iniciar as negociacións e deliberacións do novo Convenio, en data non posterior a un mes contado a partir da data de denuncia.		Artigo 76. Actualización das contías das retribución. As retribucións do persoal experimentarán o incremento que a Lei de Presupostos Xerais do Estado fixe para o persoal ao servizo das Administracións Públicas. Disposición transitoria terceira: Revisión dos complementos salariais. Durante a vixencia do presente convenio levarase a cabo unha revisión do complemento de posto do persoal laboral, co fin de tender á progresiva equiparación da súa contía ás contías previstas na normativa funcional para o complemento específico e de destino en postos de similar categoría e funcións. A tal efecto, e con este fin, celebrárase unha Mesa de Negociación con carácter previo ao 15 de setembro de 2015. No proceso de revisión priorizaranse aqueles postos nos que a diferenza retributiva sexa de maior entidade. Todo isto realizarase atendendo ao disposto nas leis de Orzamentos xerais do Estado vixentes en cada momento, no tocante ás limitacións de incrementos salariais, e sen prexuízo da adecuación dos postos de traballo coas modificacións que procedan na RPT vixente. Disposición transitoria cuarta. No relativo ás retribucións o presente Convenio terá efectos dende o 1 de xaneiro de 2014, respectando en todo caso o disposto na Lei de Orzamentos Xerais do Estado no tocante as limitacións de incrementos salariais.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
27000232011981	CONSTRUCCIONES Y REPARACIONES GALAICO ASTURIANAS, S.A. (CYRGASA) - Centro de traballo de San Cibrao (Lugo) - [Código anterior 2700232]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015 - 2016 (BOP nº 28, 04/02/2016) ARTIGO 3.-ÁMBITO TEMPORAL O presente Convenio subscríbese por DOUS ANOS, con vixencia desde o día un de xaneiro de 2015 ata o trinta e un de decembro de 2016, salvo naqueles artigos nos que expresamente sinálese a súa entrada en vigor. Ao termino da vixencia temporal do presente Convenio e en tanto non se substitúa por un novo, quedará vixente en todo o seu contido Ambas partes comprométense a iniciar a negociación dun novo Convenio Colectivo non máis tarde do 1 de febreiro do ano 2017. O prazo máximo para negociar o Convenio Colectivo de empresa, unha vez constituída a comisión negociadora do mesmo, será o tempo necesario para chegar a un acordo. Sen prexuízo da comunicación que ao efecto e por escrito deba cursar calquera das partes, o Convenio entenderase denunciado automaticamente no prazo de dous meses antes da finalización da súa vixencia	1	ARTIGO 32.- INCREMENTO SALARIAL Sobre todos os conceptos que integran as táboas salariais, aplicaranse os seguintes incrementos: - 2015: as táboas finais do ano 2014 veranse incrementadas nun 1%. - 2016: as táboas finais de 2015 veranse incrementadas nun 1,5%. Revisión táboas salariais Revisión se o IPC acumulado dos 2 anos supera o 2,5 por 100.	Non	
27000222011981	COTELSA - Colaboraciones Técnicas Eléctricas, S.A. - Centro de traballo de San Cibrao (Lugo) - [Código anterior 2700222]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015 – 2016 (BOP nº 26, 02/02/2016) Artigo 3.- Ámbito temporal O presente Convenio subscríbese por DOUS ANOS, con vixencia desde o día un de xaneiro de 2015 ata o trinta e un de decembro de 2016, salvo naqueles artigos nos que expresamente sinálese a súa entrada en vigor. Ao termino da vixencia temporal do presente Convenio e en tanto non se substitúa por un novo, quedará vixente en todo o seu contido Ambas partes comprométense a iniciar a negociación dun novo Convenio Colectivo non máis tarde do 1 de febreiro do ano 2017. O prazo máximo para negociar o Convenio Colectivo de empresa, unha vez constituída a comisión negociadora do mesmo, será o tempo necesario para chegar a un acordo. Sen prexuízo da comunicación que ao efecto e por escrito deba cursar calquera das partes, o Convenio entenderase denunciado automaticamente no prazo de dous meses antes da finalización da súa vixencia.	1	Artigo 32.- Incremento salarial Sobre todos os conceptos que integran as táboas salariais, aplicaranse os seguintes incrementos: - 2015: as táboas finais do ano 2014 veranse incrementadas nun 1%. - 2016: as táboas finais de 2015 veranse incrementadas nun 1,5%. Revisión táboas salariais Revisión se o IPC acumulado dos 2 anos supera o 2,5 por 100.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
27100132012015	JOSÉ SANJURJO CONSTRUCCIONES, S.L.	Convenio colectivo	CONVENIO 01/08/2015 - 31/07/2025 (BOP nº 234, 13/10/2015) Artigo 4º. - Ámbito temporal. Como medida para garantir o cumprimento efectivo de todas as obrigas contraídas no seo do procedemento concursal no que JOSÉ SANJURJO CONSTRUCCIONES, S.L. se viu incurso, o Convenio aquí subscrito terá unha duración de 10 anos, entrando en vigor con efecto retroactivo a data 1 de agosto de 2015, rematando a súa vixencia o 31 de xullo de 2025. Artigo 9º. - Denuncia. 1. - O presente Convenio haberá de ser denunciado por calquera das partes cunha antelación mínima de tres meses á súa data de terminación, mediante comunicación escrita e fidedigna á outra parte e á Autoridade Laboral. 2. - A ausencia de renuncia dentro o prazo establecido significará a prórroga deste en períodos anuais en idénticos termos que o presente corpo. 3. - Denunciado o convenio ata que non se rubrique acordo do novo, entenderase prorrogado, mantendo automaticamente a súa vixencia en todos os seus termos.		Artigo 5º. - Incrementos económicos. 1. - As táboas salariais durante o período de aplicación do 1 de agosto de 2015 ata o 31 de xullo de 2020, quedan reflectidas no anexo II deste Convenio. 2. - Desde o 1 de agosto de 2020 ata a fin da vixencia do presente acordo, as revisións das táboas salariais estarán condicionadas a que a empresa amortice a débeda cos seus acredores nun 60%. 3. - Unha vez amortizada a débeda na porcentaxe descrita, as táboas salariais incrementaranse baseándose no IPC anual. Artigo 6º. - Cláusula de garantía salarial. Non se pacta cláusula de garantía salarial.	Non	
27001022012007	PESCADOS RUBEN, S.L. - [Código anterior 2701022]	Revisión Salarial	CONVENIO 2012-2016 (BOP nº 36, 13/02/2012) Modificación artigo 28 do convenio (Táboa salarial 2014) - BOP nº 51, 03/03/2014 Revisión salarial 2015 publicada no BOP nº 43, 23/02/2015 Artigo 5. Ámbito Temporal Entrada en vigor: O Convenio Colectivo entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2012. Duración: O presente Convenio Colectivo finalizará a súa vixencia o 31 de decembro de 2016. Artigo 6. Forma e Condicións de Denuncia. Denuncia, rescisión e revisión: A denuncia, propondo a rescisión ou revisión do Convenio Colectivo deberá ser presentada ante o pertinente organismo oficial por calquera das dúas partes negociadoras cunha antelación mínima de tres meses naturais á expiración da vixencia deste. Agás en materia salarial, denunciado o Convenio Colectivo, continuará este integramente vixente ata o asinamento do seguinte.	0	Na acta de acordo da revisión salarial 2015 indica: ACORDOS: PRIMEIRO. - As partes asinantes do Convenio Colectivo da Empresa PESCADOS RUBÉN, S.L., sabendo que o IPC de 2014 resultou negativo nun punto, acordamos ter un incremento cero no ano 2015 posto que o incremento salarial para o ano 2015 previsto no artigo 28 do Convenio en vigor, sería o resultado de aplicar o IPC Real do ano anterior, máis un 0,5%, polo que ao ser negativo o IPC non se aplica incremento. SEGUNDO. - Acórdase en consecuencia aprobar a táboa salarial do Convenio Colectivo da Empresa PESCADOS RUBÉN, S.L. do ano 2015 (vixencia dende o 01/01/2015 ao 31/12/2015) conforme a modificación acordada no punto anterior. ...	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
27000462011981	REYMOGASA - Reparaciones y Montajes de Galicia, S.A.- Centro de traballo de San Cibrao (Lugo) - [Código anterior 2700462]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015 - 2016 (BOP nº 28, 04/02/2016) ARTIGO 3.- ÁMBITO TEMPORAL O presente Convenio subscríbese por DOUS ANOS, con vixencia desde o día un de xaneiro de 2015 ata o trinta e un de decembro de 2016, salvo naqueles artigos nos que expresamente sinállese a súa entrada en vigor. Extinguído o prazo de vixencia entenderase denunciado polas partes na forma que establece a Lei. O Comité de Empresa presentará un anteproxecto a esta, dun novo Convenio, antes do día un de novembro de 2016 e a negociación do mesmo iniciárase non máis tarde do día un de febreiro do ano 2017. O remate da vixencia temporal do presente convenio, e en tanto non sexa substituído por un novo, quedará vixente en todo o seu contido.	1	ARTIGO 32.- INCREMENTO SALARIAL Sobre todos os conceptos que integran as táboas salariais, aplicaranse os seguintes incrementos: - 2015: as táboas finais do ano 2014 veranse incrementadas nun 1%. - 2016: as táboas finais de 2015 veranse incrementadas nun 1,5%. REVISIÓN TÁBOAS SALARIAIS Revisión se o IPC acumulado dos 2 anos supera o 2,5 por 100.	Non	
27000872012002	VESTAS NACELLES SPAIN, S.A.U. (antes NEG MICON EÓLICA, S.A.) - Centro de traballo de Chavín (Viveiro) - [Código anterior 2700872]	Convenio colectivo	PRÓRROGA 2015 - 2017 (BOP nº 117, 25/05/2015) PRÓRROGA 2013-2015 (BOP nº 230, 07/10/2014) CONVENIO 2011-2012 (BOP nº 2, 03/01/2012) Artigo 3º.- Ámbito temporal. Este convenio subscríbese desde o día 1 de xaneiro 2011 ata o 31 de decembro de 2012, con independencia da súa publicación no BOP ou DOG. Artigo 8º.- Denuncia e resolución dos conflitos. O convenio considerárase denunciado automaticamente ao remate da súa vixencia, prorrogándose o actual Convenio ata a entrada en vigor do seguinte, acordando as partes xuntarse no prazo de dous meses para iniciar as negociacións. As partes negociadoras comprométese a recorrer ao AGA cando as negociacións se encontren bloqueadas e transcorresen seis meses desde o seu comezo sen lograr un acordo definitivo. Tamén no referente a conflitos individuais aos procedementos de Conciliación, Mediación e Arbitrase recollidos no AGA. DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA Normativa supletoria. No non contemplado neste convenio colectivo esterase ao disposto no Convenio de Siderometal de Lugo, Ordenanza Laboral de Siderometal e demais lexislación aplicable. No Artigo 5º.- Convenio siderometal Lugo. As condicións reflectidas neste convenio nunca poderán ser inferiores ás recollidas no convenio provincial de siderometal de Lugo vixente en cada momento. En caso de pactarse, neste último, algunha mellora que supere as recollidas no presente convenio, con independencia da vixencia, aplicárase, desde e polo tempo que a mellora subsista e non sexa superada por convenio ou acordo entre as partes. Na acta de acordo da prórroga 2013-2015 indica: ACORDOS: PRIMEIRO.- Prorrogar integramente o texto 2011-2012 do Convenio Colectivo de Centro de Traballo de Chavín (Viveiro) da empresa Vestas Nacelles Spain, S.A.U., BOP de Lugo 3 xaneiro 20 12, ata o 31 de decembro de 2015. Na acta de acordo da prórroga ata 2017 indica: ÚNICO. PRÓRROGA DO CONVENIO. As partes tras os oportunos intercambios de posicións, ACORDAN proceder a prorrogar o convenio colectivo no seu actual redactado ata o día 31 de decembro de 2017. ...		Na acta de acordo da prórroga ata 2017 indica: ÚNICO. PRÓRROGA DO CONVENIO. As partes tras os oportunos intercambios de posicións, ACORDAN proceder a prorrogar o convenio colectivo no seu actual redactado ata o día 31 de decembro de 2017. Na acta da prórroga ata 2015 indica: ACORDOS: PRIMEIRO.- Prorrogar integramente o texto 2011-2012 do Convenio Colectivo de Centro de Traballo de Chavín (Viveiro) da empresa Vestas Nacelles Spain, S.A.U., BOP de Lugo 3 xaneiro 20 12, ata o 31 de decembro de 2015. No Artigo 14º.- Táboas salariais. indica: Para o ano 2011, o incremento ven reflectido nas táboas salariais que se recollen no Anexo I, consistente nunha suba do 3,75% sobre as táboas de 2010. Para o ano 2012, o incremento consistirá nunha suba do 3,5%. * Desde xaneiro de 2012, o plus de asistencia devengarase mensualmente e nas vacacións. S.B.A.*= Salario bruto anual mínimo para as categorías aquí reflectidas nas que se recolle os conceptos retributivos seguintes: Salario base, plus asistencia e plus compensación. Aplicando a días laborais, incluídos sábados. Artigo 15º.- Revisión salarial. Se o IPC real é superior ao 3%, efectuarase unha revisión salarial no que exceda o IPC real, para os anos 2011 e 2012, que terá efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de cada un dos anos. Os salarios aquí pactados, non poderán ser, en ningún caso, inferiores aos resultantes do convenio provincial de siderometal.	Non	

OURENSE - CONVENIOS DE EMPRESA ASINADOS E REVISADOS

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
32000012011984	AGUAS DE CABREIROÁ, S.A. - [Códigos anteriores 3200012 e 8201042]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015 - 2016 (BOP nº 162, 16/07/2015) Artigo 3.- Vixencia, duración e denuncia. A duración deste convenio será de dous anos, comezando os seus efectos económicos o 1 de xaneiro de 2015 e rematando a súa vixencia o 31 de decembro de 2016. O convenio prorrogarase tacitamente por anos sucesivos se non fose denunciado por calquera das partes con tres meses de antelación polo menos ao remate da súa vixencia. As condicións da denuncia serán as que determine o Estatuto dos traballadores, permanecendo vixente no texto, ata a sinatura dun novo.	1	Artigo 34.- Incremento salarial Para o ano 2015, os salarios do 2014 subirán un 1,00 %; para o ano 2016 os salarios do 2015 subirán un 1,00 %.	Non	
32001082012006	AUTOBUSES URBANOS DE OURENSE, S.L. (antes URBANOS DE OURENSE, UTE) - [Código anterior 3201082]	Convenio colectivo	CONVENIO 2013 (BOP nº 281, 09/12/2013) Prórroga 2014 - 2015 publicada no BOP nº 39, 18/02/2015 Na acta de acordo da prórroga indica: Adóptanse por unanimidade os seguintes acordos: Mantéñense, para 2014 e 2015, o texto e táboas do Convenio colectivo de Autobuses Urbanos de Ourense, SL, código de convenio 32001082012006, coas seguintes excepcións: [Modifica os artigos 10 (xornada laboral), 14 (vacacións), 30 (xubilación e xubilación anticipada) e 34 (seguro colectivo)] Con relación á duración e vixencia do convenio acórdase un período de dous (2) anos, 2014 e 2015. Dende o 1 de xaneiro de 2014 ao 31 de decembro de 2015. Artigo 2º.- Vixencia e duración Este convenio entrará en vigor o día da súa sinatura, aínda que a efectos económicos aplicárase a partir do 1º de xaneiro de 2013. A duración será dun ano, dende o 01.01.2013 ata o 31.12.2013, prorrogándose tacitamente de ano en ano de non mediar denuncia por algunha das partes con tres meses de antelación, como mínimo, ao termo da súa vixencia. Exceptúanse as materias nas que expresamente se fixe a súa data de efectividade. En calquera caso, todas as cláusulas normativas contidas neste convenio manterán a súa vixencia mentres non exista outro convenio que o substitúa negociado e asinado por ambas partes.	0	Na acta de acordo da prórroga indica: Adóptanse por unanimidade os seguintes acordos: Mantéñense, para 2014 e 2015, o texto e táboas do Convenio colectivo de Autobuses Urbanos de Ourense, SL, código de convenio 32001082012006, coas seguintes excepcións: [Modifica os artigos 10 (xornada laboral), 14 (vacacións), 30 (xubilación e xubilación anticipada) e 34 (seguro colectivo)] Artigo 16º.- Retribucións Para o ano de vixencia deste convenio 2013, as retribucións do persoal afectado por este serán as que figuran nas táboas salariais anexas. Artigo 17º.- Salario base O salario base que corresponde ao persoal afectado polo presente convenio aboarase na contía recolleita nas táboas salariais do anexo I.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
32000902012003	CIMO, ENTIDADE PRESTADORA DE SERVIZOS - [Código anterior 3200902]	Outros	CONVENIO 2001 (BOP nº 260, 13/11/2001) As revisións salariais anuais de 2002 a 2014 prorrogan o convenio do 2001. REVISIÓN SALARIAL 2015 (prorroga o convenio) - BOP nº 46, 26/02/2015 3.- Vixencia e duración. O presente convenio comezará a rexer dende o día 1 de outubro de 2001 ata o 31 de decembro de 2001, renovándose automaticamente por período dun ano e así sucesivamente, salvo denuncia expresa dunha das partes, denuncia que terá que realizarse con polo menos dous meses de antelación á data do fin do período, mediante telegrama ou calquera outro modo que deixe constancia fidedigna, dirixido á outra parte, remitíndose copia á autoridade laboral competente.	0	Incremento salarial 2015 indicado na folia estatística: 0% 14.- Táboa salarial. O salario base será como mínimo o establecido para cada categoría na táboa salarial do anexo I. Na devandita táboa figuran os importes brutos anuais incluídas as 14 pagas establecidas polo presente convenio. Os citados importes serán obxecto de estudo para a súa revisión anual, se procede, en reunión da comisión paritaria de seguimento do presente convenio. A retribución determinada no anexo I será aboada en doce pagas mensuais con inclusión, rateadas nestas, das dúas pagas extras no modelo de recibo de salario que conforma o anexo II do presente convenio. O pagamento realizarase mensualmente na primeira semana de cada mes e preferentemente en efectivo. Acta revisión salarial 2015 Acta da reunión da mesa paritaria de seguimento do Convenio colectivo de CIMO, Entidade Prestadora de Servizos	Non	
32100072012015	DISCOUNT INFORMÁTICO SL	Convenio colectivo	CONVENIO 01/06/2015 - 31/12/2019 (BOP nº 163, 17/07/2015) Artigo 5. Ámbito temporal, prórroga e denuncia. O presente convenio colectivo entrará en vigor o día 1 de xuño de 2015, estendéndose a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2019. Calquera das partes asinantes do convenio colectivo poderá proceder á súa denuncia cunha antelación mínima de dous meses á data da súa finalización, para o que deberán dirixir un escrito á outra parte. En caso de non existir escrito de denuncia por algunha das partes que asinan o convenio no prazo establecido, o convenio colectivo considerárase prorrogado de ano en ano. Para o suposto de que o convenio colectivo sexa denunciado de conformidade co procedemento establecido no presente artigo, o convenio considerárase prorrogado ata que se asine un novo que o substitúa. Artigo 6. Prazos da negociación do convenio colectivo. Unha vez denunciado o convenio colectivo, por calquera das partes, deberáse proceder a constituír a comisión negociadora, no prazo máximo de 30 días naturais. Unha vez constituída a comisión negociadora do convenio colectivo, de conformidade co disposto no parágrafo anterior, o prazo máximo que deberán durar as negociacións será de 12 meses. No caso de que finalice o prazo establecido sen que se asine un acordo, ambas as partes quedarán obrigadas a someterse ao procedemento de arbitraje de don Alfonso Vázquez Alén.		Artigo 26 Incremento salarial. Cada ano natural, no caso de que se alcance a porcentaxe de incremento superior ao 5% no beneficio contable da empresa correspondente e con respecto ao exercicio anterior, devengarase un incremento salarial definido do seguinte modo: 1. Sobre o diferencial do beneficio anteriormente citado, a empresa comprométese a destinar o 10 % del en concepto de incremento salarial. 2. Este incremento será proporcional ao salario de cada traballador cun límite máximo de incremento salarial anual do 0,5% por traballador. O incremento salarial só lles será de aplicación a aqueles traballadores que á finalización do ano natural contén cunha antigüidade superior a 12 meses na empresa.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
32100030012015	Estación de Montaña de Manzaneda, SA - MEISA	Convenio colectivo	CONVENIO 2014 – 2016 (BOP nº 82, 13/04/2015) Artigo III.- Ámbito temporal e denuncia Este convenio terá unha vixencia de tres anos desde o 1 de xaneiro do 2014, con independencia da data en que o organismo administrativo competente leve para o efecto da súa publicación oficial. Calquera das partes poderá denunciado cunha antelación dun mes antes da súa finalización. Unha vez denunciado o convenio, e mentres non se chegue a acordos sobre o novo, este convenio permanecerá plenamente vixente ata que se acorde outro que o substitúa.	1	No Anexo I. Táboas salariais indica: 2014 (+1,50%); 2015 (+1%); 2016 (+0,5%)	Non	
32000032011983	EUROINVERSIONES AGUAS DE SOUSAS, S.L.Unipersonal - [Código anterior 3200032]	Convenio colectivo	CONVENIO 2014 – 2015 (BOP nº 39, 18/02/2015) Artigo 3.- Vixencia, duración e denuncia A vixencia deste convenio será de 24 meses, dende o 1-1-2014 ao 31-12-2015, manténdose vixentes todos os artigos ata que se asine un novo convenio que o substitúa. Unha vez finalizada a súa vixencia inicial, entenderase prorrogado por períodos dun ano se calquera das partes non o denuncia por escrito polo menos con dous meses de antelación á data de finalización da súa vixencia, expresándose na denuncia as cuestións obxecto da negociación.	0	No anexo I recolle a mesma táboa salarial para 2014 e 2015 Artigo 14.- Salario base O salario base e os complementos que rexerán dende o 1 de xaneiro de 2014 ata o 31 de decembro de 2015 serán os do anexo I.	Non	
32000442011990	FAURECIA AUTOMOTIVE ESPAÑA, S.A. - Fábrica de Ourense - [Código anterior 3200442]	Revisión Salarial	CONVENIO 2013-2015 (BOP nº 174, 31/07/2013) Revisión salarial 2015 - BOP nº 77, 07/04/2015 Revisión salarial 2014 - BOP nº 92, 23/04/2014 Artigo 4) Vixencia O convenio entrará en vigor o día da súa sinatura, sen prexuízo do cal as condicións económicas aplicaranse a partir do día 1º de xaneiro de 2013. Terá unha vixencia de 3 anos, fóra daqueles aspectos do articulado que conteñan vixencias concretas, expirando o 31 de decembro de 2015. Ambas as partes asinantes comprométese a iniciar a negociación dun novo convenio, un mes antes de finalizar a súa vixencia, a condición de que se denunciou o convenio con tres meses de antelación ao seu vencemento. Artigo 5) Prórroga e denuncia Este convenio prorrogarase pola tácita á data do seu vencemento, de non mediar denuncia expresa por escrito dunha parte ante a outra, con tres meses de antelación ao seu vencemento. Disposicións finais Primeira. Regulación subsidiaria O disposto neste convenio ten carácter prevalente sobre o establecido nos convenios de carácter supletorio deste, tanto en canto na súa estrutura, como en canto aos importes económicos establecidos. No non previsto neste convenio de empresa haberá que aterse ao disposto no Convenio Colectivo da Industria Química, salvo naquelas materias que as partes expresamente exclúan neste convenio.	1,5	No Artigo 27) Salarios Para o ano 2013 os salarios de fábrica experimentarán un aumento do 0%. Para o ano 2014 os salarios de fábrica experimentarán un aumento do 1%, que se aplicará de forma proporcional para todos os traballadores e sobre salarios e primas. Para o ano 2015 os salarios de fábrica experimentarán un aumento do 1,5%, que se aplicará de forma proporcional para todos os traballadores e sobre salarios e primas. a) Retribución do persoal horario Componse de salarios convenio, prima de produción (nos casos establecidos) e prima de posto (nos casos establecidos). O salario convenio, que con carácter de mínimo corresponde a cada categoría, é o seguinte: ... b) Retribución do persoal mensual e táboas de retribucións mínima As retribucións do persoal mensual serán incrementadas para o ano 2013, en 0%. Para o ano 2014 os salarios de fábrica experimentarán un aumento do 1%, que se aplicará de forma proporcional para todos os traballadores e sobre salarios e primas. Para o ano 2015 os salarios de fábrica experimentarán un aumento do 1,5%, que se aplicará de forma proporcional para todos os traballadores e sobre salarios e primas. Táboa de retribucións mínimas ... No Artigo 42) Revisión salarial indica: Para o ano 2014 procederase a unha revisión salarial a partir do mes en que o IPC real supere de maneira continuada ao IPC previsto (2%). Se anteriormente a este mes se produciron oscilacións superiores e inferiores do IPC real respecto do IPC previsto, a regularización durante o período de oscilacións será a diferenza que exista entre a media aritmética do IPC deste período e o IPC previsto, a condición de que esta diferenza sexa positiva. A dita revisión salarial farase efectiva unha vez se constate fidedignamente o 31/12/2014 tal circunstancia polo INE. Os correspondentes novos niveis servirán de base para a actualización dos salarios para o ano 2015. Para o ano 2015 procederase a unha revisión salarial a partir do mes en que o IPC real supere de maneira continuada ao IPC previsto (2%). Se anteriormente a este mes producíronse oscilacións superiores e inferiores do IPC real respecto do IPC previsto, a regularización durante o período de oscilacións será a diferenza que exista entre a media aritmética do IPC deste período e o IPC previsto, a condición de que esta diferenza sexa positiva. A dita revisión salarial farase efectiva unha vez se constate fidedignamente o 31/12/2015 tal circunstancia polo INE. Os correspondentes novos niveis servirán de base para a negociación dos salarios para o ano 2016.	Si	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
32100031012015	MADERAS GÓMEZ ORENSE, SL	Convenio colectivo	CONVENIO 01/10/2015 - 01/10/2016 (BOP nº 167, 22/07/2015) Modificación do artigo 19 (plus por día festivo) - BOP nº 189, 19/08/2015 Artigo 3. Ámbito temporal Este Convenio entrará en vigor o 1 de outubro de 2015 e finalizará o 1 de outubro de 2016 A partir desta data prorrogarase tacitamente de ano en ano, salvo denuncia expresa para o efecto realizada por calquera das partes asinantes. Artigo 4. Denuncia e revisión Este convenio quedará automaticamente prorrogado por anos naturais salvo denuncia expresa dalgunha das partes asinantes cunha antelación mínima de tres meses á finalización da súa vixencia, ou a de calquera das súas prórrogas. A denuncia deste convenio haberá de realizarse por calquera das partes, lexitimadas para iso, por escrito, facendo constar a súa lexitimación, as materias obxecto de negociación e a súa pretensión e comunicarse ás partes asinantes do convenio e á autoridade laboral nos termos que estableza o Estatuto de Traballadores. Unha vez denunciado o convenio colectivo e en tanto entre en vigor o seguinte, manterán a súa vixencia as cláusulas normativas do mesmo na súa totalidade		Artigo 23. Estrutura salarial. A estrutura salarial comprenderá o salario base fixado en Anexo I, complementos salariais e pagas extraordinarias	Non	
32001012012004	PERSIANAS ROMA, S.L. - [Código anterior 3201012]	Convenio colectivo	CONVENIO 2013-2016 (BOP nº 46, 26/02/2015) Artigo 4.- A duración deste convenio será de catro anos, comezando a rexer o día 1 de xaneiro de 2013 e finalizando o día 31 de decembro de 2016. Artigo 5.- Denuncia e prórroga O convenio negociarase novamente a primeira semana de decembro de 2016. A denuncia será sempre expresa e por escrito, e cunha antelación mínima dun mes á data do seu vencemento ou de calquera das súas prórrogas, se é o caso. Denunciado o convenio, e ata tanto non se logre acordo expreso, perderán vixencia soamente as súas cláusulas obrigacionais, manténdose en vigor o seu contido normativo. Disposición adicional primeira.- No non regulado neste convenio colectivo, e a salvo das remisións expresas nel a determinada normativa supletoria, haberá que aterse ao disposto con carácter xeral no Estatuto dos traballadores e demais normas que o desenvolven.	0	Recolle a mesma táboa salarial para 2014 e 2015 Artigo 11.- Salario base Comprende as retribucións que na xornada normal de traballo figuran na táboa salarial do anexo. Para o ano 2014, procederase ao incremento salarial dos traballadores conforme ás variacións experimentadas polo IPC. A súa revisión realizarase con efectos do día 1 de xaneiro de 2014. Para o ano 2015 e 2016 procederase á revisión salarial segundo os incrementos de IPC do ano anterior.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
32000951012002	SEVERIANO SERVICIO MÓVIL, SA - Persoal do arquivo de historias clínicas no Complexo Hospitalario de Ourense - [Código anterior 3200951]	Convenio colectivo	CONVENIO 2014-2015 (BOP nº 75, 04/04/2015) Artigo 5.- ÁMBITO TEMPORAL, PRÓRROGA E DENUNCIA O presente convenio colectivo entrará en vigor ao día seguinte da súa sinatura, con todo, os aspectos salariais terán efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2014, estendéndose a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2015. Calquera das partes asinantes do convenio colectivo poderá proceder á súa denuncia cunha antelación mínima de dous meses á data da súa finalización, para o que deberán dirixir un escrito á outra parte. En caso de non existir escrito de denuncia por algunha das partes que asinan o convenio no prazo establecido, o convenio colectivo prorrogarase de ano en ano. Para o suposto de que o convenio colectivo sexa denunciado de conformidade co procedemento establecido no presente artigo, o convenio considerarase prorrogado ata que se asine un novo que o substitúa. Artigo 6.- PRAZOS DA NEGOCIACIÓN DO CONVENIO COLECTIVO Unha vez denunciado o convenio colectivo, por calquera das partes, deberase proceder a constituír a Comisión Negociadora, no prazo máximo de 30 días naturais. Constituída a Comisión Negociadora do convenio colectivo, de conformidade co disposto no parágrafo anterior, o prazo máximo que deberán durar as negociacións será de 12 meses. No caso de que finalice o prazo establecido sen que se asine un acordo, ambas as partes quedarán obrigadas a someterse ao procedemento de mediación establecido no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo..	0,2	Artigo 29. - INCREMENTO SALARIAL Con efectos 1 de xaneiro do ano 2014 aplicaranse as táboas salariais que se recollen como anexo ao convenio. Durante o ano 2015 aplicarase un incremento do 0,2% sobre as táboas salariais. DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCEIRA A empresa SEVERIANO SERVICIO MÓVIL S. A. ten como obxectivos mellorar a competitividade e produtividade da empresa para garantir a súa supervivencia e incrementar o nivel de beneficios da empresa, ata alcanzar un mínimo do 13% de resultados despois de impostos máis amortizacións sobre os ingresos totais, o que permitirá seguir crecendo ao ritmo actual e mellorar as condicións de traballo. Coa finalidade de contribuír ao cumprimento dos obxectivos sinalados os traballadores dos centros de traballo comprométense a manter o seu nivel de compromiso e colaboración actual, a mellorar o seu nivel de desempeño e a calidade do servizo prestado aos clientes e a manter e mellorar a súa produtividade. A empresa, en función dos compromisos adquiridos polos traballadores, comprométese a aboar unha gratificación, que se calculará coa fórmula que se indica a continuación, sempre que o resultado despois de impostos máis amortizacións sobre os ingresos totais do ano 2015 supere o 13%. No caso de que sexan inferiores ao 13% non se aboará gratificación ningunha. (Resultado despois de impostos + amortizacións) x 2% GRATIFICACIÓN = ----- Cadro de persoal total da empresa a 31 de decembro de cada ano Os resultados e as amortizacións que se terán en conta serán os presentados pola empresa no Rexistro Mercantil correspondentes ao ano anterior e o equipo a que figura nos boletíns de cotización á seguridade social (TC2) de todos os códigos de conta de cotización da empresa o día 31 de decembro de cada ano. A gratificación aboarase coa nómina do mes de setembro do ano 2016. En todo caso co incremento pactado no artigo 29 do presente convenio colectivo para cada un dos anos e co aboamento desta gratificación anual deberase garantir que os traballadores perciben, como garantía mínima, polo menos un 70% do IPC real de cada ano ou índice que o substitúa. Para o caso de que non se chegase á devandita garantía mínima, a empresa aplicará unha revisión salarial sobre as táboas salariais ata chegar á devandita garantía mínima do 70% do IPC real de cada ano ou índice que os substitúa.	Si	
32000722011996	UNIDAD DE VEHÍCULOS INDUSTRIALES, S.A. (UNVI, S.A.) - [Código anterior 3200722]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015 - 2018 (BOP nº 247, 27/10/2015) Artigo 3º.- Duración, prorroga e denuncia A duración deste convenio será de catro anos, do 01/01/2015 ao 31/12/2018, e prorrogarase de ano en ano se non se denuncia con tres meses de antelación ao termo da súa vixencia, isto é, con tres meses de antelación ao 31 de decembro de 2018. A referida denuncia deberá facerse coa comunicación á que fai referencia o artigo 89 do Estatuto dos traballadores/as. O texto deste convenio será de obrigado cumprimento mentres non sexa substituído por outro que no seu día se negocie. Disposición final.- En todo o non previsto neste convenio ateranse ao disposto no Real decreto lexislativo 1/95, do 24 de marzo, polo que se aproba o Texto refundido do Estatuto dos traballadores, a Lei orgánica de liberdade sindical e as demais disposicións de aplicación.	1,75	ARTIGO 9º. -SALARIOS Os salarios reflíctense no Anexo 1 deste convenio correspondente ás Táboas Salariais. O importe dos devanditos salarios é o resultado de aplicar aos vixentes a 31 de decembro de 2014, unha suba do 1,75%. Os salarios do 2016 serán os que resulten de aplicar os vixentes a 31 de decembro de 2015, unha suba do 1,9%, agás para as categorías de Peón, e de Formación, que se lles aplicará unha suba do 1%. Os salarios do 2017 serán os que resulten de aplicar os vixentes a 31 de decembro de 2016, unha suba do 2,3%, agás para as categorías de Peón, e de Formación, que se lles aplicará unha suba do 1%. Os salarios do 2018 serán os que resulten de aplicar os vixentes a 31 de decembro de 2017, unha suba do 2,4%, agás para as categorías de Peón, e de Formación, que se lles aplicará unha suba do 1%. Aplicarase a devandita suba proporcionalmente a todos os plus existentes.	Non	

PONTEVEDRA - CONVENIOS DE EMPRESA ASINADOS E REVISADOS

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
36000051011981	AGUAS DE MONDARIZ - FUENTE DEL VAL, S.A. - [Código anterior 3600051]	Convenio colectivo	CONVENIO 2011 (BOP Nº 181, 19/09/2012) - PRÓRROGA PARA 2015 publicada no BOP nº 228, 25/11/2015 Prórroga para 2014 publicada no BOP nº 29, 12/02/2015 (Corrección de erros no BOP nº 82, 04/05/2015) Prórroga para 2012 publicada no BOP nº 156, 16/08/2013 ARTIGO 3) VIXENCIA E DURACIÓN Este Convenio entrará en vigor o día da súa aprobación sen prexuízo do cal, as condicións económicas aplicaranse a partir do 1 de xaneiro de 2011 ata o 31 de decembro de 2011. Non obstante, subsistirán os seus preceptos normativos, ata a entrada en vigor do que o substitúa. ARTIGO 36) DENUNCIA DO CONVENIO O presente Convenio será denunciado por escrito con tres meses de antelación ante a autoridade laboral e a outra parte. ARTIGO 29) RELACIÓNS LABORAIS Todo o que non se cita neste Convenio, rexeráse polas normas xerais do Estatuto dos Traballadores, e a normativa vixente de Embotelladores de Augas Minerais Naturais		Na folla estatística da prórroga 2015 indica incremento salarial en función dos beneficios da empresa.	Non	
36003822012005	AGUASANA, S.L. - [Código anterior 3603822]	Convenio colectivo	CONVENIO 2014 (BOP nº 57, 24/03/2014) PRÓRROGA PARA 2015 - BOP nº 43, 04/03/2015 Na acta de acordo da prórroga 2015 indica: Tras un amplo cambio de impresións por ambas as dúas partes, adóptase o acordo seguinte: 1º. -Prorrogar o Convenio do 2014 por un ano nos mesmos termos, do 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2015. ARTIGO 3º.-VIXENCIA E DURACIÓN. Este convenio entrará en vigor o día da súa sinatura, sen prexuízo do cal, as condicións económicas se aplicarán a partir do 1 de xaneiro de 2014 ata o 31 de decembro de 2014. Non obstante, permanecerá en vigor ata a aprobación de convenio correspondente ao ano 2015. Ambas as dúas partes comprométense a iniciar a negociación dun novo convenio un mes antes de finalizar a súa vixencia.	0	Incremento salarial 2015 indicado na acta de acordo e na folla estatística: 0% Na acta de acordo da prórroga 2015 indica: Tras un amplo cambio de impresións por ambas as dúas partes, adóptase o acordo seguinte: 1º. -Prorrogar o Convenio do 2014 por un ano nos mesmos termos, do 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2015. ARTIGO 17º.-RETRIBUCIÓN Os salarios mensuais correspondentes o ano de vixencia do Convenio, son os que figuran na táboa salarial anexa.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
36002992012001	ALONARTI ENVASES, S.A. - Centro de Porriño - [Código anterior 3602992]	Convenio colectivo	CONVENIO 2014-2016 (BOP nº 216, 09/11/2015) ART. 2º.-VIXENCIA: A vixencia deste convenio establécese dende o 1 de xaneiro de 2014 ata o 31 de decembro de 2016. Calquera que sexa a data do seu asinamento ou publicación no Boletín Oficial da provincia, os efectos económicos serán los que para cada exercicio se fixan en el artigo 7º de este convenio. O convenio quedará denunciado automaticamente cunha antelación de tres meses respecto a data do seu vencemento. As partes comprométense a iniciar a negociación dun novo convenio, unha vez denunciado, cunha antelación dun mes antes da finalización da súa vixencia. Prorrogándose a vixencia do actual convenio en todos os seus preceptos ata la entrada en vigor do que o substitúa. ART. 3º.-NORMAS SUPLETORIAS: Serán as de carácter xeral.		ART. 7º.-SALARIO: Tendo en conta a data de sinatura deste convenio, acórdase respecto o exercicio 2014, que a empresa aboará a todo o persoal en compensación por non realizar incremento nas táboas salariais de 2014, un importe de 120 euros brutos por persoa, como unha paga única non consolidable, en concepto de prima de sinatura de convenio colectivo, aboamento que se realizará na mensualidade de sinatura do presente convenio. Año 2015: Aboarase un importe de 280 euros brutos anuais por persoa, como incremento lineal persoal, distribuído ese importe en cada mensualidade (en las nóminas de las doce mensualidades ordinarias). Este incremento actualizará as táboas salariais para os anos sucesivos -2016 e seguintes- no salario base, pero os conceptos salariais que dependan porcentualmente do salario base (paga beneficios, antigüidade, plus de asistencia, nocturnidade, e demais conceptos fixados en porcentaxe que se é o caso houbera) continuarán tendo como módulo de cálculo o importe do salario base das táboas en vigor no ano 2014, elo durante toda la vixencia deste convenio. Os atrasos (mes de xaneiro de 2015 ata el mes de sinatura de este convenio) aboaranse como data máxima na mensualidade seguinte á da sinatura deste convenio. 2016: Incrementaranse as táboas salariais de 2015 no equivalente a 300 euros brutos por persoa e ano, de modo que cada traballador/a no ano 2016 experimente un incremento lineal de 300 euros brutos /ano. Este incremento trasladarase a partir do 2016 e para anos sucesivos ás táboas salariais igualmente no salario base e distribuído nas nóminas das doce mensualidades ordinarias; pero os conceptos salariais que dependan porcentualmente do salario base (paga beneficios, antigüidade, plus de asistencia, nocturnidade, e demais conceptos fixados en porcentaxe que se é o caso houbera) continuarán tendo como módulo de cálculo o importe do salario base das táboas en vigor no ano 2014, elo durante toda la vixencia deste convenio. ART. 8º.-REVISIÓN SALARIAL: Durante o período de vixencia deste convenio, non se aplicará ningunha revisión salarial; senón unicamente os incrementos fixados no artigo precedente.	Non	
36002282011992	AUTOBUSES DE PONTEVEDRA, S.A. - [Código anterior 3602282]	Convenio colectivo	CONVENIO 2014-2015 (BOP Nº 41, 02/03/2015) [Nova publicación por omisión das táboas salariais na do BOP nº 34, 19/02/2015] ARTIGO 3º. -VIXENCIA. O presente Convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2014 estendéndose ata o 31 de decembro de 2015. As partes asinantes do presente convenio acordan que este quedará automaticamente denunciado nos termos considerados no art. 86 do Estatuto dos Traballadores, acordándose o inicio das negociacións para a súa renovación no ano 2016 e manténdose en vigor o texto e as táboas salariais deste ata a sinatura do novo convenio.	1	ARTIGO 8º. -SOLDOS E SALARIOS. Mantense o establecido no anterior Convenio publicado en BOP do 06/06/01 relativo a que a partir do 01/01/03 no caso de que as táboas salariais sexan inferiores ás aplicables en Transportes La Unión, S.A., aplicarase un incremento nunha porcentaxe igual ao necesario para que se produza a equiparación de táboa coa de Transportes La Unión, S.A. Os soldos e salarios que corresponden ao persoal afectado polo presente Convenio durante o ano 2014, serán as establecidas e en vigor para o ano 2013, incrementadas nun 0,5%, segundo táboas adxuntas que se aplicarán na nómina de outubro. Non obstante acórdase o pagamento de atrasos dende xaneiro a setembro por importe lineal de 60.-€ a cada traballador afectado polo presente convenio que estivera de alta na empresa ininterrompidamente durante o período 01/01/14 e o 30/09/14. Para o ano 2015 aplicásense as táboas correspondentes ao ano 2014 incrementadas nun 1%.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
36003331012001	AUTOS ARCADE, S.L. - [Código anterior 3603331]	Convenio colectivo	CONVENIO 2014 – 2017 (BOP nº 34, 19/02/2015) ARTIGO 3º. -ÁMBITO TEMPORAL. O presente Convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2014 estendéndose ata o 31 de decembro de 2017. As partes asinantes do presente convenio acordan que este quedará automaticamente denunciado nos termos considerados no art. 86 do Estatuto dos Traballadores, acordándose o inicio das negociacións para a súa renovación no ano 2018 e manténdose en vigor o texto e as táboas salariais do ano 2017, ata a sinatura do novo convenio.	1	ARTIGO 20º. -SOLDOS e SALARIOS. Os soldos e salarios que corresponden ao persoal afectado polo presente Convenio durante o ano 2014, serán as establecidas e en vigor para o ano 2013, incrementadas nun 0,5%, segundo táboas adxuntas que se aplicarán na nómina de outubro. Non obstante acórdase o pagamento de atrasos dende xaneiro a setembro por importe lineal de 60.-€ a cada traballador afectado polo presente convenio que estivera de alta na empresa ininterrompidamente durante o período 01/01/14 e o 30/09/14. Para o ano 2015 aplicaranse as táboas correspondentes ao ano 2014 incrementadas nun 1%. Reunirase a comisión negociadora para acordar as táboas salariais que se aplicarán nos anos 2016 e 2017.	Non	
36003202011999	CELTA DE ARTES GRÁFICAS, S.L. - [Código anterior 3603202]	Convenio colectivo	PRÓRROGA 2015 - BOP nº 68, 13/04/2015 CONVENIO 2013 (BOP Nº 60, 26/03/2013) ARTIGO 3. -ÁMBITO TEMPORAL E ABSORCIÓN A vixencia deste convenio será dun ano, a contar dende o 1º de xaneiro de 2013 e ata o 31 de decembro de 2013. Operará a compensación e absorción cando os salarios realmente aboados, no seu conxunto e cómputo anual, sexan máis favorables que os fixados na orde normativa ou convencional de referencia. ARTIGO 4. -DENUNCIA E VINCULACIÓN Á TOTALIDADE A denuncia realizarase por escrito cunha antelación mínima de dous meses ao seu vencemento. No caso de non mediar a devandita denuncia por calquera das partes coa antelación mínima referida, o convenio considerarase prorrogado nos seus propios termos de ano en ano. Se as deliberacións se prolongasen por prazo que excedese da vixencia do convenio entenderase este prorrogado, mantendo o seu tenor normativo e obrigacional mentres non se asine e alcance vigor o que o substitúa, sen prexuízo de que o novo convenio teña efectos retroactivos. As condicións pactadas neste convenio forman un todo orgánico e indivisible, polo que ambas as dúas partes se obrigan ao respecto da totalidade das estipulacións.	0	Incremento salarial 2015 indicado na folia estatística: 0% ARTIGO 27. -REMUNERACIÓNS O persoal incluído no presente Convenio Colectivo percibirá doce mensualidades ordinarias ao ano na contía fixada, para cada categoría profesional, no Anexo 1 para o persoal subrogado e no Anexo 2 para o persoal non subrogado. Cando o salario sexa diario, devengarase de acordo co número de días naturais que teña o mes. Para os efectos do disposto no artigo 26.5 do Estatuto dos Traballadores, a remuneración anual en función das horas de traballo é a que figura nos expresados Anexos 1 e 2 deste Convenio.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
36002601011995	CESPA, S.A. - Persoal adscrito aos servizos de recollida de residuos sólidos e limpeza viaria do Concello de Nigrán - [Código anterior 3602601]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015-2016 (BOP nº 162, 24/08/2015) Artigo 2. DURACIÓN E VIXENCIA A duración do Convenio será dende o 1 de xaneiro de 2015 ata o 31 de decembro de 2016. Non obstante, seguirase aplicando ata a sinatura do novo Convenio que a substitúa. Nese momento estarase no disposto na lexislación vixente en materia de Negociación colectiva. O presente Convenio entrará en vigor ó día da súa sinatura, agás as condicións económicas que terán a súa vixencia a partires do 1 de xaneiro de 2015. Artigo 3. DENUNCIA O presente Convenio considerárase automaticamente denunciado, unha vez terminada a vixencia prevista no artigo anterior, sen necesidade de aviso previo ningún. Caso de non chegar a unha negociación, entendendo isto porque non haxa mesa negociadora constituída, despois de realizada a denuncia, o texto do Convenio quedará prorrogado, non así os conceptos salariais que aumentarán de acordo coa subida do IPC real. Disposicións finais Primeira: En todo o no regulado no presente convenio, estarase ó disposto no Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Regos, Recollida Tratamento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Rede de sumidoiros, así como no establecido no Estatuto dos traballadores/as e demais lexislación laboral vixente.		Na folia estatística indica incremento salarial 2015 lineal No Artigo 12. PLUSES SALARIAIS. indica: 1.6. INCREMENTOS SALARIAIS Os incrementos salariais serán os reflectidos na táboa anexa.	Non	
36001102011981	CESPA, S.A. - Servizo de limpeza pública e interiores contratados co Concello de Pontevedra. - [Código anterior 3601101 e 3601102]	Convenio colectivo	CONVENIO 2014-2015 (BOP nº 51, 16/03/2015) Artigo 3º Duración e prórroga A duración do Convenio será de dous anos, é dicir, para o período comprendido entre o 1º de xaneiro de 2014 e o 31 de decembro de 2015. Este Convenio considerárase automaticamente denunciado, unha vez terminada a vixencia prevista no punto anterior, sen necesidade de preaviso ningún, continuando en vigor mentres non exista texto alternativo que o substitúa. Artigo 45º Ordenanza Laboral As partes asinantes deste Convenio acordan que o contido da derogada Ordenanza Laboral do Sector (limpeza pública, regas, recollida de lixo e rede de sumidoiros) se siga aplicando, ata que unha vez estudado o Acordo Marco do Sector (ou convenio xeral de limpeza pública), publicado no BOE nº 58 do 7 de marzo de 1996, poida ser estudado pola comisión paritaria e incorporado caso de estimalo a este Convenio colectivo.	0	Artigo 10º Salarios Para a vixencia do convenio páctanse os seguintes aumentos salariais: - Ano 2014: Incremento xeral en tódolos conceptos do IPC de ese ano . - Ano 2015: Incremento xeral en tódolos conceptos do IPC de ese ano . Todos os conceptos salariais e económicos han revisarse nas porcentaxes de aumento concertadas neste Convenio. Para efectos do seu aboamento, e dado que o incremento non se coñecerá ata o mes de xaneiro do ano seguinte (no 2015 o IPC do 2014 e no 2016 o IPC do 2015), as partes reuniranse no mes devandito mes, unha vez coñecido o IPC, para asinar as táboas salariais correspondentes a cada un dos anos de vixencia do convenio . En aplicación dos termos previstos no parágrafo anterior, establécese a seguinte táboa salarial por categorías : cadro nº 1, anexo I a este convenio. 2013 2014 2015 IPC do ano IPC do ano Así mesmo, en cadro nº 1, anexo I a este convenio, recóllense a táboa salarial e o resto de conceptos económicos pactados. As retribucións pactadas neste Convenio compensarán e absorberán todas as existentes no momento da súa entrada en vigor, calquera que sexa a súa natureza ou orixe das mesmas.	Si	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
36000302011982	CLUB DE CAMPO DE VIGO - [Código anterior 3600302]	Convenio colectivo	CONVENIO 2014-2015 (BOP nº 62, 01/04/2015) ARTIGO 2º. -VIXENCIA O presente convenio terá unha vixencia de dous anos, entrando en vigor a partir do 1º de xaneiro de 2014 e finalizando o 31 de decembro de 2015. Calquera que sexa a data da súa sinatura ou publicación no Boletín Oficial da Provincia, os efectos económicos retrotraeranse ao 1º de xaneiro. Transcorrido un ano desde a denuncia do Convenio Colectivo de Club de Campo de Vigo, conforme o establecido no artigo 20º deste convenio, sen que se acordase un novo Convenio ou ditado laudo arbitral, este será prorrogado por anos sucesivos. Tal e como establece o apartado 3 do artigo 86 do Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, coa redacción aprobada por Lei 3/2012 ARTIGO 20º. -PRAZO DE PREAVISO E DENUNCIA De conformidade coa lexislación vixente, o convenio darase por denunciado tres meses antes da súa finalización, comprometéndose ambas as dúas partes a comezar os trámites de negociación para un novo convenio a partir da devandita data.		ARTIGO 3º/RETRIBUCIÓN SALARIAIS As retribucións salariais serán as que figuran na táboa anexa.	Non	
36003712012003	CODISOIL, S.A. - [Código anterior 3603712]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015 (BOP nº 216, 09/11/2015) Artigo 3. -Ámbito temporal O presente Convenio, sexa cal fora a data da súa publicación, entrará en vigor con efectos desde o 1 de xaneiro de 2015 e finalizará a súa vixencia o día 31 de decembro do ano 2015. Artigo 4. -Prórroga e denuncia O presente Convenio entenderase denunciado automaticamente á súa finalización. Comprometéndose ambas as dúas partes á negociación dun novo no prazo de 30 días antes da súa finalización. Manténdose a súa vixencia o articulado ata a sinatura dun novo.	2,5	Incremento salarial 2015 indicado na folia estatística: 2,5% Artigo 15. -Salario base Enténdese por salario base o correspondente ao traballador pola súa correspondencia con calquera das categorías de cada grupo profesional, fixado no Anexo I deste Convenio e remunera a xornada de traballo pactada neste Convenio e os períodos de descanso computables como traballo.	Non	
36100062132015	CONCELLO DE CERDEDO - Acordo regulador persoal funcionario	Acordo regulador	ACORDO REGULADOR PERSOAL FUNCIONARIO 19/11/2015 - 31/12/2016 (BOP nº 223, 18/11/2015) Artigo 2.-Ámbito temporal, vixencia, denuncia e prórroga a) Entrada en vigor: O presente Acordo Regulador entrará en vigor o día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia. b) Vixencia e denuncia: O Acordo Regulador terá vixencia ata o 31 de decembro de 2016, prorrogándose desde entón automaticamente por períodos anuais, salvo que fose denunciado por calquera das partes por escrito, con dous meses de antelación á data de vencemento do período inicial ou de calquera das prórrogas, e coa expresión das materias obxecto de denuncia. c) Prórroga: Denunciado o Acordo Regulador, e ata tanto non se logre un novo expreso, manterase en vigor o anterior en todo o seu contido normativo.		Artigo 15.-Estrutura retributiva O persoal manterá os conceptos retributivos previstos na lexislación básica estatal. Para os efectos do aboamento da antigüidade computarase a totalidade dos servizos efectivos, indistintamente prestados en calquera Administración Pública. Cando o traballador/a cambie de categoría ou grupo profesional percibirá a nova antigüidade na contía asignada a súa nova clasificación, mantendo a contía económica dos anteriores trienios. Pagas Extraordinarias. Serán dúas ao ano e percibiranse nos meses de xuño e decembro, por un importe equivalente ao total das súas retribucións mensuais. Complemento de Produtividade. O persoal funcionario percibirá este complemento coas condicións e requisitos establecidos legalmente. Horas Extraordinarias. Só se realizarán por situacións excepcionais, especiais ou imprevistos, e coas limitacións establecidas na lexislación vixente. A contía económica a percibir será de 12 euros/hora.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
36104822012015	CONCELLO DE CERDEDO - Persoal laboral	Convenio colectivo	CONVENIO 01/08/2015 - 31/12/2016 (BOP nº 146, 31/07/2015) Artigo 2.-Ámbito temporal, vixencia, denuncia e prorroga a) Entrada en vigor: O presente Convenio Colectivo entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia. b) Vixencia e denuncia: O Convenio terá vixencia ata o 31 de decembro de 2.016, prorrogándose desde entóns automaticamente por períodos anuais, salvo que fose denunciado por calquera das partes por escrito, con dous meses de antelación á data de vencemento do período inicial ou de calquera das prórrogas, e coa expresión das materias obxecto de denuncia. c) Prórroga: Denunciado o Convenio, e ata tanto non se logre un novo expreso, manterase en vigor o anterior en todo o seu contido normativo. Artigo 5.-Aplicación preferente As disposicións que contén este Convenio aplicaranse con preferencia a calquera outra. Como dereito supletorio para o non previsto neste Convenio estarase ao establecido nas disposicións de carácter xeral para a función pública e laboral, e demais lexislación concordante e complementaria. As partes asinantes do presente Convenio comprométense á aplicación directa do mesmo e a non promover actuacións que puidesen supoñer modificacións das condicións pactadas.		Artigo 15.-Equiparación salarial O persoal laboral fixo do Concello de Cerdedo percibirá as mesmas retribucións, consideradas en cómputo anual, que as categorías e grupos retributivos equivalentes do persoal funcionario, cumprindo en todo caso a lexislación vixente.	Non	
36100020132015	CONCELLO DE POIO - Acordo regulador persoal funcionario	Convenio colectivo	ACORDO REGULADOR 2015-2017 BOP nº 105, 04/06/2015 Artigo 3º.-Período de vixencia 1. Vixencia. Coa independencia da data na que sexa asinado polas partes, aprobado polo Pleno da Corporación Municipal e publicado no BOP, con remisión á oficina pública á que se refire o artigo 4 en relación coa disposición derradeira primeira da Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical, este acordo regulador entrará en vigor o día seguinte ó da publicación no BOP, abranguendo o seu período de vixencia tres anos, pero con efectos económicos do 1 de xaneiro de 2015. Non obstante, entenderase prorrogado por anos ata a entrada en vigor do acordo que o substitúa. 2. Denuncia. Ámbalas dúas partes poderán denuncia-lo presente acordo regulador por escrito, cunha antelación de tres meses á data de vencemento ou calquera das súas sucesivas prórrogas. 3. Prórroga. Denunciado o acordo regulador e ata tanto non se logre un novo expreso, manterase en vigor o contido do presente acordo regulador. CLÁUSULAS adicionais. PRIMEIRA. Entrada en vigor O presente Acordo Regulador entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación oficial, con efectos do 1 de xaneiro de 2015.		Artigo 35º.- Principios xerais Independentemente das melloras contidas neste acordo regulador que afecten especificamente ó persoal do Concello de Poio, aplicaranse aquelas disposicións comúns que afecten o persoal ó servizo da Administración do Estado e que supoñan melloras tanto económicas coma profesionais e non veñan recollidas neste acordo regulador, todo isto con base no disposto nos artigos 92.1º e 93 da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases de réxime local.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
36000492011981	DALPHI METAL ESPAÑA, S.A. - [Código anterior 3600492]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015-2019 (BOP nº 17, 27/01/2016) Artigo 2. -ÁMBITO TEMPORAL e DURACIÓN 1. -Este Convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2015, independentemente da data da súa sinatura e da súa publicación no B.O.P. ou no D.O.G. 2º. -A duración do convenio será de cinco anos a partir do 1 de xaneiro do 2015, finalizando a súa vixencia o 31 de decembro do 2019. Artigo 3. -VIXENCIA, DENUNCIA E PRÓRROGA 1. -Expresamente este convenio non necesita denuncia previa para a súa total extinción á data de terminación da súa vixencia. 2. -A denuncia, propoñendo a revisión do Convenio por calquera das partes, realizárase por escrito e cunha antelación mínima de 15 días respecto á data de terminación da súa vixencia. 3. -Unha vez concluída a duración pactada, manterase a vixencia das cláusulas normativas nos termos que se pactara, ata a sinatura do novo convenio.	0	Artigo 23. -INCREMENTOS 23.1. -Ano 2015, Ano 2016 e Ano 2017: O incremento salarial será do 0% para os tres anos. 23.2. -Ano 2018: Todos os conceptos salariais se incrementará no 1,5%, con revisión a IPC real se este é superior, agás aqueles nos que indique algo diferente, e con efectos do 01.01.18. 23.3. -Ano 2019: Todos os conceptos salariais se incrementará no 2,0%, con revisión a IPC real se este é superior, agás aqueles nos que indique algo diferente, e con efectos do 01.01.19. Artigo 24. -SALARIOS Para o ano 2015, 2016 e 2017 os salarios serán os establecidos na Táboa Anexa I deste Convenio. As táboas serán actualizadas nos anos 2018 e 2019 segundo o establecido no art. 23	Non	
36004312012008	DENSO SISTEMAS TÉRMICOS DE ESPAÑA, S.A. - [Código anterior 3604312]	Convenio colectivo	CONVENIO 01/04/2014 - 31/03/2017 (BOP nº 52, 17/03/2015) 1.4 Vixencia O convenio colectivo entrará en vigor a todos os efectos o día 1 de abril de 2014, estenderá a súa vixencia ata o próximo 31 de marzo de 2017. Quedará automaticamente denunciado con tres meses de antelación ao seu vencemento, prorrogándose o presente convenio ata a entrada en vigor do seguinte.		Incremento lineal 7.1 Salario Base de Convenio O salario base de convenio vixente no ano 2013 incrementárase no exercicio 2014 en 820,40 euros brutos. O seu percibo será efectivo con efectos retroactivos dende o primeiro de abril de 2014. O incremento pactado para o exercicio 2015 ascende a 719,60 euros brutos; no exercicio 2016 a suba ascenderá a 560 euros brutos. Os incrementos pactados neste artigo reflíctense nos anexos I, II e III. 7.2 Cláusula de Garantía Salarial Se a variación do IPC real no último ano de vixencia do convenio fose superior ao incremento pactado para ese período, a empresa deberá aboar esa diferenza.	Non	
36000582011983	DOMIBERIA, S.L.U. - Fábrica de Vigo - [Código anterior 3600582]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015 (BOP nº 86, 08/05/2015) Artigo 2. - VIXENCIA O presente Convenio Colectivo terá unha duración dun ano. Logo de cumprimento dos requisitos legais que establezan as Leis ao respecto, o presente Convenio entrará en vigor a todos os efectos o día 1 de xaneiro de 2015 e finalizará o 31 de decembro de 2015. Considerárase prorrogado por un período dun ano máis, se non é denunciado legalmente por calquera das partes, antes da data do seu vencemento. Non obstante, subsistirá o seu contido normativo e económico ata a entrada en vigor do novo Convenio. Artigo 3. - NORMAS SUPLETORIAS - PREEMINENCIAS Serano o Estatuto dos Traballadores, a Ordenanza Laboral para a Industria Metalgráfica ou acordo sectorial que a substitúa e os Regulamentos de Réxime Interior deste centro de traballo. O pactado no presente Convenio é preeminente sobre a Ordenanza. Se a Lexislación supera en algo ao Convenio estarase ao disposto na Lexislación. O contido deste Convenio establece un mínimo obrigatorio das condicións aquí pactadas.	0,5	Artigo 7. - INCREMENTO SALARIAL O incremento salarial será: Ano 2015: 0,5% Inclúese cláusula de revisión con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro no caso que o IPC real do 2015 sexa superior ao 1% aboándose o diferencial con respecto a ese 1%. A súa regularización farase nunha soa paga, unha vez coñecido o dato correspondente Estes incrementos, serán de aplicación a todos os conceptos económicos incluídos no presente convenio colectivo con excepción daqueles cuxa negociación se remite habitualmente ao ámbito do Grupo (axudas de custo, compensación polo uso profesional do vehículo propio, seguro de vida, seguro de accidentes) nos que se estará ao que se acorde pola Dirección de Recursos Humanos.	Si	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
36004322012008	EIXO ATLÁNTICO DO NOROESTE PENINSULAR - Persoal laboral - [Código anterior 3604322]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015-2016 (BOP nº 3, 07/01/2016) Art. 2.-Vixencia O presente convenio entrará en vigor no momento da súa sinatura, con independencia da data de publicación no Boletín Oficial da Provincia. A súa vixencia será de dous anos naturais, prorrogándose tacitamente, de non mediar denuncia expresa das partes. DISPOSICIÓN ADICIONAL 1: A entrada en vigor do presente convenio terá carácter retroactivo de 1 de xaneiro de 2015		Art. 19.-Salarios Para o ano 2015, os salarios son os establecidos na táboa anexa. Para os anos sucesivos o incremento salarial será o IPC previsto de cada ano. Se a 31 de decembro de 2015, o IPC real de dito ano superase o IPC previsto polo Goberno, efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra. Nos anos sucesivos aplicárase a mesma revisión.	Si	
36000542011982	ELECTROQUÍMICA DEL NOROESTE, S.A. (ELNOSA) - [Código anterior 3600542]	Convenio colectivo	CONVENIO 2014 - (BOP nº 3, 07/01/2015) PRÓRROGA PARA 2015 publicada no BOP nº 222, 17/11/2015 ART º. 4. -ÁMBITO TEMPORAL O presente Convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2014, salvo nos puntos en que se fixe outra data, e terá unha duración dun ano, é dicir, ata o 31 de decembro de 2014, calquera que sexa a data do seu rexistro pola Autoridade Laboral competente. ART º. 5. -DENUNCIA OU PREAVISO De non existir denuncia ou preaviso por algunha das partes, cun mes de antelación á data de terminación do presente Convenio, este considérase tacitamente prorrogado por períodos anuais. DISPOSICIÓN FINAIS Primeira: En todo o non previsto e regulado no presente Convenio, será de aplicación o disposto no Convenio Xeral de Industrias Químicas e nas normas oficiais vixentes sobre a materia de que se trate. Esta cláusula será especialmente aplicada no que se refire ao réxime de sancións. Segunda: A validez deste Convenio Colectivo queda supeditada ao seu rexistro pola Autoridade Laboral competente. A Empresa, acepta que entre en vigor desde o momento da súa sinatura e con efectos dende a data indicada no Art. º 4º. Se o Convenio non fose rexistrado, as cantidades que supoñan a aplicación deste Convenio serán, en todo caso, consideradas a conta da que corresponda segundo o Convenio definitivo.	0,5	Na acta de acordo da prórroga 2015 indica: PRIMEIRO. -Ambas as dúas partes acordan prorrogar novamente para o período do 1 de xaneiro de 2015 a 31 de decembro de 2015 o contido íntegro do actual Convenio Colectivo do ano 2014, publicado no BOP de Pontevedra de data 7 de xaneiro de 2015, salvo no referente ás condicións económicas reguladas no capítulo IV artigo 17. SEGUNDO. -Ambas as dúas partes acordan unha suba salarial en todos os conceptos do 0,50% fixo sen revisión salarial. Os emolumentos "Dispoñibilidade" e "Situación Persoal" continuarán conxelados como en anos anteriores. Deste xeito, o artigo 17 do Convenio Colectivo queda redactado con efectos para o ano 2015 como a continuación se expón: "Art. º. 17º CONSIDERACIÓNS PREVIAS 1. -Porcentaxes de suba e revisión salarial. a) Porcentaxes de suba Para o ano 2015 1. -Incremento do 0,50% no Salario Convenio, Complemento de Produtividade, Non Stop, Horas Extras, Descarga de Sal, Incentivo por cesamento voluntario e na Gratificación Persoal de Quenda. 2. -A Situación Persoal permanece conxelada. b) Revisión salarial Para o ano 2015 non se efectuará revisión salarial. 2. -Todas as cantidades, calquera que sexa o seu concepto, que dimanen da aplicación do presente Convenio, así como calquera outra percepción que puidese existir, se consideran necesariamente nos seus importes brutos e sometidos ao gravame que a cada cal corresponda, segundo as súas circunstancias persoais e familiares. 3. -Os impostos e cotizacións á Seguridade Social soportaraos a parte que legalmente correspóndalle e na proporción legalmente establecida en cada momento. 4. -O total das retribucións ordinarias corresponden a 1.752 horas de traballo efectivo. Todo o persoal percibirá a súa retribución baseándose en meses de trinta días, independentemente da categoría ou grupo de cotización ". Así mesmo o Anexo III, Anexo IV, Anexo V, Anexo VI, Anexo VIII e Anexo IX do Convenio Colectivo do ano 2014 que recollen as táboas salariais dese ano, modifícanse para o ano 2015 incorporando a suba salarial do 0,50%. Os devanditos anexos achéganse á presente Acta para a súa constancia e publicación.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)																								
36000562012006	ENCE ENERGÍA Y CELULOSA S.A. - Centro de operacións de Pontevedra - [Código anterior 3600562]	Convenio colectivo	CONVENIO 2014-2016 (BOP nº 85, 07/05/2015) Artigo 4. Ámbito temporal. 1. O presente Convenio entrará en vigor a partir do día 1 de xaneiro de 2014 con excepción daquelas cláusulas ou artigos respecto dos que se estipule unha vixencia específica. 2. A vixencia do presente Convenio esténdese ata o 31 de decembro de 2016 3. O presente convenio entenderase automaticamente denunciado á finalización da súa vixencia. As negociacións poderán iniciarse no prazo dos tres meses anteriores á devandita data, podendo as representacións asinantes elaborar un proxecto sobre os puntos a examinar se é o caso, debendo facer entrega deste á outra parte, que acusará recibo deste. Os acordos adoptados entrarán en vigor a partir da data da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia de Pontevedra e a composición e funcionamento da Comisión Negociadora determinarana as partes negociadoras do presente ou futuros Convenios, baseándose na lexislación vixente.		Artigo 36. Incremento de conceptos Fixos. 1).- Durante o ano 2014 mantéñense as táboas salariais actuais en todos os seus conceptos. 2).- Para os anos 2015 e 2016 establécese unha contraprestación a tanto alzado non consolidable de carácter anual vinculada a: 1. IPC real do ano correspondente segundo tramo que se establece na táboa adxunta. 2. Os resultados obtidos anualmente segundo EBITDA Contable do Grupo Ence Energía e Celulosa, A devandita contraprestación non consolidable constatarase unha vez presentadas as contas anuais e publicado o IPC real, se ha lugar a esta, aboarase con efectos retroactivos do ano correspondente. Enténdese por IPC real o Índice de Prezos ao Consumo (IPC establecido polo Instituto Nacional de Estatística ou organismo que o substitúa) para o conxunto do Estado rexistrado ao 31 de decembro de cada ano. 3).- Para os anos 2015 e 2016 a actualización de táboas realizarase de conformidade co establecido en táboa adxunta. A devandita actualización de táboas salariais terá efectos do 1 de xaneiro de 2016 e 1 de xaneiro de 2017 respectivamente. 4).-TÁBOA <table><tr><td>EBITDA contable (M€) anual Grupo</td><td>% paga non consolidable 2015 e 2016 (*)</td><td>% Actualización anual táboas salariais 2014</td><td>% Actualización anual táboas salariais 2015-2016</td></tr><tr><td>163,00</td><td>IPC+1,5</td><td>0,00</td><td>2,50</td></tr><tr><td>144,00</td><td>IPC +1</td><td>0,00</td><td>2,00</td></tr><tr><td>120,00</td><td>IPC +0,5</td><td>0,00</td><td>1,25</td></tr><tr><td>108,00</td><td>IPC</td><td>0,00</td><td>0,40</td></tr><tr><td>80,00</td><td>0,00</td><td>0,00</td><td>0,00</td></tr></table> (*)Se o % de paga non consolidable establecido en "IPC + un %" fora superior ao 2,5%; ao 2%; ao 1,4% ao 0,4% e ao 0, respectivamente para cada un dos tramos, tomarán estes últimos % para calcular a paga anual non consolidable nos anos 2015 e 2016. 1. Enténdase IPC como mínimo 0 5).- Os conceptos retributivos que se terán en conta para a contraprestación a tanto alzado non consolidable de carácter anual e consolidable en táboas, serán os seguintes: salario base, complemento I, complemento salarial II, bolsa de vacacións, complemento correspondente, Horas extras, reténs, nadal e fin de ano, gratificación por eventos familiares e complemento ad personam.	EBITDA contable (M€) anual Grupo	% paga non consolidable 2015 e 2016 (*)	% Actualización anual táboas salariais 2014	% Actualización anual táboas salariais 2015-2016	163,00	IPC+1,5	0,00	2,50	144,00	IPC +1	0,00	2,00	120,00	IPC +0,5	0,00	1,25	108,00	IPC	0,00	0,40	80,00	0,00	0,00	0,00	Si	
EBITDA contable (M€) anual Grupo	% paga non consolidable 2015 e 2016 (*)	% Actualización anual táboas salariais 2014	% Actualización anual táboas salariais 2015-2016																												
163,00	IPC+1,5	0,00	2,50																												
144,00	IPC +1	0,00	2,00																												
120,00	IPC +0,5	0,00	1,25																												
108,00	IPC	0,00	0,40																												
80,00	0,00	0,00	0,00																												

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)																								
36004401012009	ENCE ENERGÍA Y CELULOSA S.A. - Centro de traballo de oficinas centrais - [Código anterior 3604401]	Convenio colectivo	CONVENIO 2014-2016 (BOP nº 163, 25/08/2015) Artigo 4. Ámbito temporal 1.- O presente Convenio entrará en vigor a partir do día 1 de xaneiro de 2014, con excepción daquelas cláusulas ou artigos respecto dos que se estipule unha vixencia específica. 2.- A vixencia de presente Convenio estenderase ata o 31 de decembro de 2016, 3.- O presente convenio entenderase automaticamente denunciado á data de finalización da súa vixencia. As negociacións poderán iniciarse no prazo dos tres meses anteriores á devandita data, podendo as representacións asinantes elaborar un proxecto sobre os puntos a examinar se é o caso, debendo facer entrega deste á outra parte, que acusará recibo deste. Os acordos adoptados entrarán en vigor a partir da data da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia e a composición e funcionamento da Comisión Negociadora determinarana as partes negociadoras do presente ou futuros Convenios, inspirándose na lexislación vixente.		Artigo 29. Incremento de conceptos Fixos 1).-Durante o ano 2014 mantéñense as táboas salariais actuais en todos os seus conceptos. 2).-Para os anos 2015 e 2016 establécese unha contraprestación a tanto alzado non consolidable de carácter anual vinculada a: 1. - IPC real do ano correspondente segundo tramo que se establece na táboa adxunta. 2. -Os resultados obtidos anualmente segundo EBITDA Contable do Grupo Ence Energía e Celulosa, A devandita contraprestación non consolidable constatarase unha vez presentadas as contas anuais e publicado o IPC real, se ha lugar a esta, aboarase con efectos retroactivos do ano correspondente. Enténdese por IPC real o Índice de Prezos ao Consumo (IPC establecido polo Instituto Nacional de Estatística ou organismo que o substitúa) para o conxunto do Estado rexistrado ao 31 de decembro de cada ano. 3).-Para os anos 2015 e 2016 a actualización de táboas realizarase de conformidade co establecido en táboa adxunta. A devandita actualización de táboas salariais terá efectos do 1 de xaneiro de 2016 e 1 de xaneiro de 2017 respectivamente. 4).-TABLA <table><tr><td>EBITDA contable (M€) anual Grupo</td><td>% paga non consolidable 215 e 2016 (*)</td><td>% Actualización anual táboas salariais 2014</td><td>% Actualización anual táboas salariais 2015-2016</td></tr><tr><td>163,00</td><td>IPC+1,5</td><td>0,00</td><td>2,50</td></tr><tr><td>144,00</td><td>IPC +1</td><td>0,00</td><td>2,00</td></tr><tr><td>120,00</td><td>IPC +0,5</td><td>0,00</td><td>1,25</td></tr><tr><td>108,00</td><td>IPC</td><td>0,00</td><td>0,40</td></tr><tr><td>80,00</td><td>0,00</td><td>0,00</td><td>0,00</td></tr></table> (*) Se o % de paga non consolidable establecido en "IPC + un %" fóra superior ao 2,5%; ao 2%; ao 1,4% ao 0,4% e ao 0, respectivamente para cada un dos tramos, tomarán estes últimos % para calcular a paga anual non consolidable nos anos 2015 e 2016. 1. Enténdase IPC como mínimo 0 5).-Los conceptos retributivos que se terán en conta para a contraprestación a tanto alzado non consolidable de carácter anual e consolidable en táboas, serán os seguintes: soldo base, complemento salarial e bolsa vacacións e complemento adpersonan	EBITDA contable (M€) anual Grupo	% paga non consolidable 215 e 2016 (*)	% Actualización anual táboas salariais 2014	% Actualización anual táboas salariais 2015-2016	163,00	IPC+1,5	0,00	2,50	144,00	IPC +1	0,00	2,00	120,00	IPC +0,5	0,00	1,25	108,00	IPC	0,00	0,40	80,00	0,00	0,00	0,00	Si	
EBITDA contable (M€) anual Grupo	% paga non consolidable 215 e 2016 (*)	% Actualización anual táboas salariais 2014	% Actualización anual táboas salariais 2015-2016																												
163,00	IPC+1,5	0,00	2,50																												
144,00	IPC +1	0,00	2,00																												
120,00	IPC +0,5	0,00	1,25																												
108,00	IPC	0,00	0,40																												
80,00	0,00	0,00	0,00																												

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
36100031012011	ENDULCO, S.L. - Centro de traballo da Plataforma petrolífera Casablanca	Convenio colectivo	CONVENIO 01/04/2015 - 31/03/2017 (BOP Nº 222, 17/11/2015) Corrección de erros no BOP nº 8, 14/01/2016 ARTIGO 4. ÁMBITO TEMPORAL. O presente convenio entrará en vigor o mesmo día da súa publicación, pero producirá efecto desde o día 1 de abril de 2015. A vixencia será de dous anos, contados desde o día 1 de abril de 2015 ata o 31 de marzo de 2017, sendo prorrogado tacitamente de ano en ano, a partir do 31 de marzo de 2017, sempre que non se denuncie debida e regulamentariamente a súa vixencia por calquera das partes con tres meses de antelación á data de vencemento ou á de calquera das súas prórrogas. ARTIGO 6. DEREITO SUPLETORIO Para o non previsto no presente convenio será de aplicación supletoria o Real Decreto Lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e calquera disposición que poida substituíla ou modificala.		Artigo 11. Revisión Salarial Do 1 de abril de 2015 ao 31 de marzo de 2016, acórdase un incremento salarial do 2% sobre salario base vixente a 31 de marzo de 2015: Establécense as táboas salariais do Anexo I do presente convenio. Do 1 abril de 2016 ao 31 de marzo de 2017: As táboas salariais contidas no Anexo I del Convenio serán incrementadas na mesma porcentaxe de IPC do período xaneiro a decembro 2015. En caso de IPC menor a 0 considerárase que non hai variación de salarios.	Non	
36004391012008	FAURECIA INTERIOR SYSTEMS ESPAÑA, S.A. - Fábrica de Porriño - [Código anterior 3604391]	Revisión Salarial	CONVENIO 2013-2015 (BOP nº 25, 06/02/2014) Revisión salarial 2014 e 2015 no BOP nº 6, 12/01/2016 ARTIGO 3º. -ÁMBITO TEMPORAL. Este convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2013 con independencia da data da súa publicación no Diario Oficial correspondente, finalizando o día 31 de decembro de 2015. Concluída a duración pactada e producida a denuncia do convenio, este considerárase prorrogado de ano en ano, en tanto non se pacte un novo convenio que o substitúa. ARTIGO 4º. -DENUNCIA. O presente convenio manterá a súa vixencia unha vez concluída a súa duración pactada nos termos e condicións previstas no Artigo anterior; sen que sexa necesaria denuncia ningunha ao considerarse denunciado ao seu vencemento de forma automática. ARTIGO 33º. -DEREITO SUPLETORIO. O disposto neste Convenio ten carácter prevalente sobre o establecido nos convenios de carácter supletorio deste, tanto en canto á súa estrutura, coma en canto aos importes retributivos establecidos. No non previsto no presente Convenio de Empresa, estarase ao disposto no Convenio Colectivo de Carpintaría, Ebanistaría e actividades afíns da provincia de Pontevedra vixente para o período 2008 a 2010, naquelas materias reservadas ao devandito ámbito negocial, salvo en todo aquilo de índole económico que xa quedou resolto polo presente convenio; e ao disposto no Convenio Colectivo Estatal da Madeira, naquelas materias reservadas ao devandito ámbito negocial; sempre que ambos os dous se atopen en vigor. No non previsto nos devanditos acordos estarase á normativa xeral de aplicación.	1,1	Na acta de acordo da revisión salarial 2015 indica: V.- En relación ao ano 2015 as táboas salariais vixentes ao 31 de decembro de 2014 víronse incrementadas de acordo co previsto no Art. 16 do citado convenio nun 1,10%. No ARTIGO 16º. -RETRIBUCIÓN. indica: Con efectos do 1 de xaneiro de 2013, os salarios e demais conceptos retributivos sometidos a incremento, vixentes a 31 de decembro de 2012, incrementaranse nun 0,75%. Con efectos do día 1 de xaneiro de 2014, os salarios e demais conceptos retributivos sometidos a incremento, vixentes a 31 de decembro de 2013, incrementaranse nun 1,10%. E, con efectos do día 1 de xaneiro de 2015, os salarios e demais conceptos retributivos sometidos a incremento, vixentes a 31 de decembro de 2014, incrementaranse nun 1,10%. Os salarios establecidos para cada un dos anos de vixencia do presente convenio non serán sometidos a revisión por IPC, nin a ningún outro ratio de revisión, considerándose definitivos en cada exercicio para o que se establecen. ...	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
36001791011991	FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. - Persoal adscrito ao servizo de recollida e transporte de residuos sólidos urbanos, limpeza urbana e de praias de Vigo - [Código anterior 3601791]	Revisión Salarial	CONVENIO 2013-2016 (BOP Nº 94, 16/05/2013) Revisión salarial 2015 e Cláusula de revisión 2014 no BOP nº 112, 15/06/2015 Revisión salarial 2014 e Cláusula de revisión 2013 no BOP Nº 53, 18/03/2014 ARTIGO 2. ÁMBITO TEMPORAL 1.-A duración do Convenio establécese en CATRO ANOS, desde o 1 de xaneiro de 2013 ata o 31 de decembro de 2016. 2.-Non obstante, se seguirá aplicando ata a sinatura do novo Convenio que o substitúa, en cuxo momento se estará ao que determine a lexislación vixente en materia de Negociación Colectiva. 3.-O presente Convenio entrará en vigor o día da súa sinatura. As Condicións Económicas terán a súa vixencia a partir do 1 de xaneiro de 2013. ARTIGO 3. DENUNCIA 1.- O presente convenio considerárase automaticamente denunciado unha vez rematada a vixencia prevista no artigo anterior, sen necesidade de aviso previo ningún. 2.- Estarase ao determinado no artigo 86 do Estatuto dos Traballadores. DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA En todo o non previsto no vixente Convenio estarase ao disposto no Convenio Xeral do Sector de Limpeza Pública, Viaria, Regos, Recollida, Tratamento e Eliminación de Residuos, Limpeza e Conservación de Rede de sumidoiros (BOE N.º 58 de 7.3.96), ao Estatuto dos Traballadores e demais lexislación laboral vixente	1	Na acta de acordo da revisión salarial 2015 indica: 1. -Táboas Salariais Revisadas do 2014: Ao non superar o IPC real do ano o 1% (IPC real do ano 2014 =-1,0%) as Táboas Salariais Provisionais do 2014 permanecen invariables, polo que se elevan a definitivas, segundo o previsto no artigo 21 do vixente Convenio Colectivo de Empresa. Así se acorda por unanimidade. 2. -Táboa Salarial Provisional de 2015: Procédese ao incremento das Táboas Salariais definitivas do ano 2014 nun 1%, de acordo co previsto no artigo 20.2 do Convenio vixente. 3. -Segundo o previsto no artigo 15.2.1 do Convenio, a partir do presente ano devengarase tres días máis na Paga Extra de Setembro, quedando un total de 21 días de Salario Base máis antigüidade. Esta Paga aboarase a razón de 15,75 días xunto coa Nómina do mes de setembro e o resto, é dicir, 5,25 días, aboarase xunto coa nómina do mes de decembro. 4. -Aprobación e sinatura do Calendario Laboral para o 2015. ... ARTIGO 20. INCREMENTOS SALARIAIS 1. -Para o primeiro ano de vixencia establécese un incremento do 0,5% sobre as Táboas Salariais Definitivas do 2012. 2. -Para os tres anos restantes establécese un incremento do 1,00% sobre as Táboas Salariais Definitivas do ano anterior ARTIGO 21. -CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL: 1. -En caso de que o IPC real, a data 31 de decembro dos anos 1º, 2, 3º e 4º de vixencia, supere o 1%, ese exceso sumárase ao % en que se incrementaron as Táboas no ano correspondente. Estes incrementos aplicaranse sobre as Táboas Salariais Definitivas do ano anterior. Tal diferenza regularizarase con efectos de primeiro de xaneiro do ano que corresponda, servindo de base para as Táboas Salariais do ano seguinte.	Si	
36003571012009	GALEGA DE AUTOCARES GALA, S.L. - [Código anterior 3603571]	Convenio colectivo	CONVENIO 2014-2017 (BOP Nº 41, 02/03/2015) [Nova publicación por omisión das táboas salariais na do BOP nº 34, 19/02/2015] ARTIGO 3º. -ÁMBITO TEMPORAL. O presente Convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2014 estendéndose ata o 31 de decembro de 2017. As partes asinantes do presente convenio acordan que este quedará automaticamente denunciado nos termos considerados no art. 86 do Estatuto dos Traballadores, acordándose o inicio das negociacións para a súa renovación no ano 2018 e manténdose en vigor o texto e as táboas salariais do ano 2017, ata a sinatura do novo convenio. ARTIGO 6º. -LEXISLACIÓN SUPLETORIA. - En todos os aspectos que non estean desenvolvidos no presente Convenio Colectivo se estará ao disposto no Estatuto dos Traballadores, R D 1.561/95, Convenio de OIT nº 153, Regulamento CEE nº 3820/85.	1	ARTIGO 20º. -SOLDOS e SALARIOS. Os soldos e salarios que corresponden ao persoal afectado polo presente Convenio durante o ano 2014, serán as establecidas e en vigor para o ano 2013, incrementadas nun 0,5%, segundo táboas axuntas que se aplicarán na nómina de outubro. Non obstante acórdase o pagamento de atrasos dende xaneiro a setembro por importe lineal de 60.-€ a cada traballador afectado polo presente convenio que estivera de alta na empresa ininterrompidamente durante o período 01/01/14 e o 30/09/14. Para o ano 2015 aplicaranse as táboas correspondentes ao ano 2014 incrementadas nun 1%. Reunirase a comisión negociadora para acordar as táboas salariais que se aplicarán nos anos 2016 e 2017.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
36003292012001	GÓMEZ DE CASTRO, S.A. - [Código anterior 3603292]	Convenio colectivo	CONVENIO 2014-2017 (BOP nº 41, 02/03/2015) [Nova publicación por omisión das táboas salariais na do BOP nº 34, 19/02/2015] ARTIGO 3º. -ÁMBITO TEMPORAL. O presente Convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2014 estendéndose ata o 31 de decembro de 2017. As partes asinantes do presente convenio acordan que este quedará automaticamente denunciado nos termos considerados no art. 86 do Estatuto dos Traballadores, acordándose o inicio das negociacións para a súa renovación no ano 2018 e manténdose en vigor o texto e as táboas salariais deste ata a sinatura do novo convenio. ARTIGO 6º. -LEXISLACIÓN SUPLETORIA. - En todos os aspectos que non estean desenvolvidos no presente Convenio Colectivo se estará ao disposto no Estatuto dos Traballadores, R D 1.561/95, Convenio de OIT nº 153, Regulamento CEE nº 3820/85.	1	ARTIGO 20º. -SOLDOS e SALARIOS. Os soldos e salarios que corresponden ao persoal afectado polo presente Convenio durante o ano 2014, serán as establecidas e en vigor para o ano 2013, incrementadas nun 0,5%, segundo táboas adxuntas que se aplicarán na nómina de outubro. Non obstante acórdase o pagamento de atrasos dende xaneiro a setembro por importe lineal de 60.-€ a cada traballador afectado polo presente convenio que estivera de alta na empresa ininterrompidamente durante o período 01/01/14 e o 30/09/14. Para o ano 2015 aplicaranse as táboas correspondentes ao ano 2014 incrementadas nun 1%. Reunirase a comisión negociadora para acordar as táboas salariais que se aplicarán nos anos 2016 e 2017.	Non	
36001732011989	HERMANOS RODRÍGUEZ GÓMEZ, S.A. - HERMASA - [Código anterior 3601732]	Convenio colectivo	CONVENIO 2014-2016 (BOP nº 52, 17/03/2015) Artigo 2º. Vixencia O presente convenio colectivo terá unha vixencia de tres anos, entrando en vigor a partir do 1 de xaneiro de 2014 e finalizando o 31 de decembro de 2016. Artigo 3º. Prórroga e denuncia Quedará automaticamente denunciado, con 3 meses de antelación ao seu vencemento, prorrogándose o actual Convenio ata a entrada en vigor do seguinte. Artigo 71º. Lexislación Subsidiaria En todo o non expresamente regulado neste Convenio estarase ao previsto no Estatuto dos Traballadores, na Resolución do 13 de maio de 1997 "Acordo sobre Cobertura de Baleiros", así como disposicións legais vixentes ou que poidan promulgarse durante a vixencia do Convenio.	1,2	Artigo 41º. Salarios Sen incremento salarial para o ano 2014. Para o ano 2015 o incremento salarial será o 1,2% Para o ano 2016 o incremento salarial será o 1,2% O incremento aplicarase sobre os seguintes conceptos: salario base, plus de transporte, plus de desprazamento, plus de montaxe, axudas de custo, medias axudas de custo, plus por tóxicos, gratificacións das pagas e vacacións, antigüidade consolidada, horas extraordinarias e quilometraxe. Artigo 42º. Revisión Salarial Se a 31 de decembro de 2015 e 2016 o índice de prezos ao consumo IPC, publicado polo INE superase o 1.2% efectuarase unha actualización salarial tan pronto se constate a devandita circunstancia. A devandita revisión realizarase con carácter retroactivo para os efectos de 1 de xaneiro do 2015 e 2016 e servindo de base de calculo para o incremento salarial do seguinte ano. A revisión aplicarase sobre os seguintes conceptos: salario base, plus de transporte, plus de desprazamento, plus de montaxe, axudas de custo, medias axudas de custo, plus por tóxicos, gratificacións das pagas e vacacións, antigüidade consolidada, horas extraordinarias e quilometraxe.	Si	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
36000522011981	HISPANOMOCIÓN, S.A. (MOSA-VIGO) - [Código anterior 3600522]	Revisión Salarial	CONVENIO 2013-2016 (BOP nº 245, 23/12/2013) Convenio asinado o 15/11/2013 Modificación do convenio e acordos complementarios - BOP nº 31, 14/02/2014 Revisión salarial 2015 no BOP nº 83, 05/05/2015 ARTIGO 3º. - VIXENCIA E DENUNCIA A vixencia deste Convenio Colectivo será de catro anos, dende o día 1 de xaneiro de 2013 ata o día 31 de decembro de 2016, a excepción daqueles aspectos do articulado que contivesen expresamente unha vixencia distinta. O presente Convenio Colectivo será prorrogado tacitamente de ano en ano ata que calquera das partes o denuncie por escrito á outra parte cunha antelación mínima dun mes á data de finalización da vixencia inicial ou da prórroga en curso. Ambas as dúas partes acordan que a negociación do próximo Convenio Colectivo se inicie antes da finalización do primeiro trimestre do ano 2017. ARTIGO 8º. - ACORDO MARCO DO COMERCIO E ACORDO ESTATAL DO SECTOR DO METAL As partes asinantes do presente Convenio Colectivo acordan de forma expresa a súa desvinculación do Acordo Marco de Comercio e do Acordo Estatal do sector do Metal a todos os efectos e en toda a súa extensión.	0	Na acta de acordo da revisión salarial 2015 indica: ... Artigo 26. -Incremento salarial.(Modificación do convenio publicada no BOP nº 31, 14/02/2014) "Durante a vixencia do presente Convenio Colectivo o incremento do salario convenio será o correspondente ao IPC real dos anos 2014, 2015 e 2016, que se aplicará a 31 de decembro sobre as táboas salariais do ano anterior. O disposto no parágrafo anterior non resultará de aplicación no suposto en que o IPC real acumulado do ano fose negativo, en cuxo caso se manterán sen cambios as táboas salariais do ano anterior". DISPOSICIÓN FINAL CUARTA. -ENTRADA EN VIGOR DA NOVA ESTRUCTURA SALARIAL A nova estrutura salarial establecida no presente Convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2014, manténdose ata entón a distribución salarial propia dos convenios colectivos anteriores de cada centro.	Non	
36100101012013	IMAR INGENIERIA MODULAR, S.A.	Revisión Salarial	CONVENIO 01/05/2013 - 30/04/2016 (BOP Nº 126, 03/07/2013) REVISIÓN SALARIAL 2015 no BOP nº 158, 18/08/2015 - Revisión salarial 2014 no BOP Nº 45, 06/03/2014 ARTIGO 5. -ÁMBITO TEMPORAL E DENUNCIA O presente convenio entrará en vigor o día da súa publicación, non obstante os efectos salariais se retrotraerán ao 1 de maio de 2013 e terá unha vixencia ata o 30 de abril de 2016. Posteriormente, entenderase prorrogado de ano en ano, se por calquera das partes non se denuncia expresamente cunha antelación de tres meses ao seu vencemento. ARTIGO 40. -NORMATIVA SUBSIDIARIA No non previsto no presente convenio colectivo aplicárase o disposto o Real Decreto Lexislativo 1/1995 do 24 de marzo, texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Convenio Colectivo da Carpintaría, Ebanistería e Actividades afíns da Provincia de Pontevedra.	1	Incremento salarial 2015 indicado na folia estatística: 1% ARTIGO 22. -SALARIOS 1. Todo o persoal afectado polo presente convenio percibirá, durante o que resta do presente ano 2013 as retribucións consignadas no Anexo I. 2. A actualización salarial producirase en todo caso de conformidade co o Acordo para o emprego e a negociación colectiva. Así no ano 2014, o aumento dos salarios pactados debería axustarse ao ritmo de actividade da economía española, segundo os seguintes criterios: Se o incremento do PIB a prezos constantes en 2013 é inferior ao 1%, o aumento salarial non excederá o 0,6%. Se o incremento do PIB a prezos constantes en 2013 é superior ao 1% e inferior ao 2%, o aumento salarial non excederá o 1%. Se o incremento do PIB a prezos constantes en 2013 alcanza ou supera o 2%, o aumento salarial non excederá o 1,5%.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
36003552012002	Mª CARMEN PORTO DIÉGUEZ - [Código anterior 3603552]	Revisión Salarial	CONVENIO 2002 [DOG Nº 97, 22/05/2002 e BOP Nº 114, 17/06/2002 - Corrección de erros (artigos 1º e 10º) no DOG nº 184, 24/09/2002 e no BOP nº 209, 30/10/2002] Prorrogado polas revisións salariais de 2004 publicada no DOG nº 138, 19/07/2004 e BOP nº 205, 22/10/2004; 2009 publicada no BOP nº 178, 15/09/2009; 2010 publicada no BOP nº 113, 16/03/2010 e 2015 publicada no BOP nº 140, 23/07/2015 2. Vixencia. O presente convenio terá vixencia dun ano, e entrará en vigor ós dez días da súa sinatura, excepto o incremento na táboa salarial, que se retrotraerá ó 1 de xaneiro de 2002. Considerarase prorrogado automaticamente, se non existe unha denuncia del, con tres meses de antelación ó seu vencemento.	2	Incremento salarial 2015 indicado na folla estatística: 2%	Non	
36004202012007	MAIER FERROPLAST, S.C.G. - [Código anterior 3604202]	Convenio colectivo	CONVENIO 01/05/2014 - 30/04/2016 (BOP nº 28, 11/02/2016) Artº 2º. Vixencia Salvo que se diga o contrario expresamente no seu corpo, o presente Convenio Propio terá unha vixencia dende o 1 de maio do 2014 ata o 30 de abril do 2016. Artº 3º. Prórroga e denuncia Quedarán automaticamente denunciado, con 3 meses de antelación ao seu vencemento, prorrogándose o actual Convenio ata a entrada en vigor do seguinte. Artº. 72º. Lexislación Subsidiaria En todo o non expresamente regulado neste Convenio estarase ao previsto no Estatuto dos Traballadores, así como disposicións legais vixentes ou que poidan promulgarse durante a vixencia do Convenio.	0	Art.º 40º. Salarios. Mantéñense as táboas salariais vixentes do ano 2012. Art.º 41º. Revisión salarial. Durante a vixencia deste Convenio non haberá revisión salarial.	Non	
36100191012015	MEDITERRÁNEA DE CATERING, S.L. - Persoal do servizo de cociña do Hospital Provincial de Pontevedra	Convenio colectivo	CONVENIO 2015 - 2016 (BOP nº 142, 27/07/2015) Artigo 4. Vixencia e duración A vixencia deste convenio será de dous anos, desde o un de xaneiro de 2015 ata o 31 de decembro de 2016. Artigo 6. Denuncia e prórroga O presente Convenio entenderase tacitamente prorrogado de ano en ano, se algunha das partes non o denuncia cunha antelación de DOUS MESES de antelación ao final da vixencia inicial ou pactada ou de calquera das súas prórrogas, se é o caso. Neste suposto, o convenio vencido entenderase prorrogado ata a entrada en vigor doutro novo que o substitúa.	0	Artigo 8. Remuneracións As nóminas reflectirán as remuneracións dos/as traballadores/as, que serán iguais e polos mesmos conceptos que as que perciba mensualmente o persoal estatutario do Sergas (grupos C1, C2, Agrupación de Profesionais), segundo ao grupo ao que se atope equiparado e que é o seguinte: Encargado/a: grupo C1 (Código N-C1-02). Dietista: grupo C1 (Código S-C1-01). Xefe/a de cociña: grupo C1 (Código N-C1-13). Cociñeiros/a: grupo C1 (Código N-C1-07). Pinche atención ao paciente: grupo Agrupación de Profesionais (Código N-AP-03). Pinche: grupo Agrupación de Profesionais (Código N-AP-12). Limpador/a: grupo Agrupación de Profesionais (Código N-AP-10).	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
36002552011994	MEDITERRÁNEA DE CATERING, S.L. - Servizo de cociña do Complexo Hospitalario Universitario Meixoeiro (Vigo) - [Código anterior 3602552]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015 (BOP nº 162, 24/08/2015) ARTIGO 4. VIXENCIA E DURACIÓN A vixencia deste convenio será do 1 de xaneiro de 2015 ao 31 de decembro de 2015, independentemente da súa publicación no BOP, terá efectos a partir do día 1 de xaneiro de 2015. ARTIGO 7. DENUNCIA E PRÓRROGA O presente Convenio, con independencia da súa vixencia prevista, manterá a súa aplicación ata que sexa substituído por un convenio do mesmo ámbito. O presente Convenio considerárase automaticamente denunciado, unha vez terminada a vixencia prevista no artigo anterior, sen necesidade de aviso previo ningún. Unha vez rematada a vixencia, as partes deberán constituír a mesa no prazo dun mes, é dicir o 31 de xaneiro de 2016, o remate da vixencia será comunicado a todas as partes negociadoras.	0	Incremento salarial 2015 indicado na folia estatística: 0% ARTIGO 9. REMUNERACIÓNS As nóminas reflectirán as remuneracións dos traballadores/as, que serán iguais e polos mesmos conceptos que as que perciba mensualmente o persoal do Sergas, segundo ao grupo no que se atope equiparado e que é o reflectido no artigo 8 do presente convenio. ARTIGO 8. EQUIPARACIÓN Os traballadores/as afectados por este convenio quedan equiparados ao persoal do Sergas categorías e grupos: N-A1-01 A1 26 XESTOR N-C1-02 C1 20 XEFE/A COCIÑA N-C1-02 C1 20 ENCARGADA/O N-C1-07 C1 18 COCIÑEIRO/A N-C2-24 C2 16 CAMAREIRA/O N-AP-12 AP 13 AXUDANTE N-AP-10 AP 13 LIMPADOR/A A equiparación salarial total e os incrementos futuros serán os que marque o convenio para o persoal laboral da Xunta de Galicia. Os aspectos económicos serán os mesmos que os que lle correspondan ao persoal laboral da Xunta de Galicia en cada momento, agás dos aspectos sociais que se revisarán anualmente.	Non	
36100211012015	PROCESOS INTEGRALES AL FMS, SL (PROINTAL)	Convenio colectivo	CONVENIO 2015 - 2017 (BOP nº 15, 25/01/2016) Artigo 2º. Vixencia O presente convenio entra en vigor o día 1 de xaneiro de 2015 e finaliza o día 31 de decembro de 2017. Artigo 3º. Prórroga e Denuncia Quedarán automaticamente denunciado con tres meses de antelación ao seu vencemento, prorrogándose o actual convenio ata a entrada en vigor do seguinte.	1	Incremento salarial 2015 indicado na folia estatística: 1% Artigo 25º. Salarios Os salarios establécense en Anexo I que forma parte do presente Convenio. Para os anos 2016 e 2017 aplicárase unha suba dun 1% para cada ano sobre as táboas do ano anterior.	Non	
36002212011992	REAL CLUB CELTA, S.A.D. - [Código anterior 3602212]	Convenio colectivo	CONVENIO 2014-2016 (BOP nº 105, 04/06/2015) Artigo 4. VIXENCIA. Este Convenio Colectivo entrará en vigor a tódolos efectos a partires do 1 de xaneiro de 2014 e ata o 31 de decembro do 2016, o remate da vixencia do presente convenio colectivo manterán a súa vixencia todas e cada unha das cláusulas ata a entrada en vigor do seguinte convenio. Artigo 5. DENUNCIA. O presente Convenio deberá ser denunciado por algunha das partes con 2 meses de antelación ó seu vencemento. De non efectuarse denuncia ningunha, quedará prorrogado automaticamente, excepto nos conceptos salariais que se verán actualizados no ano 2017 co IPC real que quede fixado no ano 2016. Garantindo un incremento mínimo dun 1,50%.	2	Artigo 15. INCREMENTOS SALARIAIS Páctase un incremento salarial de 1,50% mensuais -dezaseis meses- correspondentes ao ano 2014. Este incremento pagarase nunha única paga a satisfacer dentro dos 15 días seguintes a sinatura deste convenio. O incremento para o ano 2015 será de 2% mensuais -dezaseis meses-. Os meses transcorridos ata a sinatura do convenio serán aboados en una soia paga nos 15 días seguintes a sinatura do mesmo. O incremento para o ano 2016 será de 2% mensuais - dezaseis meses. Os incrementos sinalados nos dous parágrafos precedentes engadiranse ao salario base que perciba cada un ou, de estar xa por riba do Salario Base Convenio, ao complemento persoal recollido no artigo 14, sempre en proporción ao número de pagas no que se reparta a súa retribución anual. Artigo 16. REVISIÓN SALARIAL. No caso de que o IPC rexistrara a 31 de decembro de 2015 ó 2016 un incremento superior ao 2% efectuarase unha revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dita circunstancia, no exceso sobre a indicada cifra. Tal incremento porcentual aboarase con efectos de primeiro de xaneiro de 2016 e 2017.	Si	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
36001862011991	REAL CLUB NÁUTICO DE VIGO - [Código anterior 3601862]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015 (BOP Nº 36, 23/02/2015) ARTIGO 1.3. -VIXENCIA Este Convenio Colectivo entrará en vigor, a todos os efectos, a partir do 1º de xaneiro de 2015. A duración do presente Convenio será dun ano, finalizando polo tanto a súa vixencia o 31 de decembro de 2015. ARTIGO 1.4. -DENUNCIA En principio o presente Convenio deberá ser denunciado por algunha das partes con tres meses de antelación ao seu vencemento. De non se efectuar denuncia ningunha quedará prorrogado.	0	ARTIGO 5.1. -SALARIOS Os salarios durante a vixencia do Convenio son os establecidos para cada categoría na táboa salarial anexa. Non obstante o anterior, aos traballadores contratados con anterioridade ao 1 de xaneiro de 2013, finalizada a vixencia deste Convenio, seranlle de aplicación as táboas salariais correspondentes ao ano 2012. ARTIGO 5.2. -REVISIÓN SALARIAL Durante a vixencia do presente Convenio, as táboas salariais non se actualizarán en ningún sentido, non procedendo liquidar diferenzas ningunhas con efectos do 1 de xaneiro de 2015.	Non	
36003671012003	RECOLTE, SERVICIOS Y MEDIOAMBIENTE, S.A.U. - Servizo de recollida de R.S.U. da Mancomunidade do Morrazo - [antes GSC - COMPAÑÍA GENERAL DE SERVICIOS Y CONSTRUCCIÓN, SA] - [Código anterior 3603671]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015 - 2016 (BOP nº 224, 19/11/2015) ART. 2. - DURACIÓN E VIXENCIA I. A duración do presente Convenio será de 2 anos, polo que se estenderá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2016. II. Non obstante, seguirase aplicando ata a sinatura do novo Convenio, pactándose un prazo máximo de ultra actividade de 2 anos, transcorrido o cal perderá vixencia en cumprimento da lexislación vixente en materia de Negociación Colectiva. III. O presente Convenio entrará en vigor o día da súa sinatura. A táboa salarial anexa terán a súa vixencia a partir do 1 de xaneiro de 2015. ART. 3. - DENUNCIA O presente Convenio considerarase automaticamente denunciado, unha vez rematada a vixencia prevista no artigo anterior, sen necesidade de preaviso ningún.	1	ART.: 20 .-INCREMENTOS SALARIAIS I. O incremento salarial para o ano 2015 é do 1,00 %, aplicando este incremento sobre as Táboas Salariais e demais conceptos económicos vixentes no período 2014, este incremento queda incluído nos importes recollidos neste convenio e nas táboas salariais adxuntas. II. O incremento salarial para o ano 2016 será do 1,10 %, aplicando este incremento sobre as Táboas Salariais vixentes no período anual anterior.	Non	
36104812012015	RECURSOS E PROGRAMAS ACTIVOS SL	Convenio colectivo	CONVENIO 2015 - 2022 (BOP nº 99, 27/05/2015) Artigo 6. Ámbito de aplicación temporal O presente convenio colectivo entrará en vigor, a todos os efectos, o 01/01/2015 e a súa vixencia estenderase ata o 31/12/2022. Artigo 8. Denuncia e prórroga En cumprimento do disposto no art. 86 ET, ambas as dúas partes conveñen en que o presente Convenio poderá ser denunciado por calquera das partes asinantes, cun mes de antelación ao vencemento da súa vixencia. Para que a devandita denuncia sexa efectiva, terá que mediar comunicación por escrito á outra parte. Denunciado o Convenio e mentres non se chegue a acordo sobre un novo, entenderase prorrogado automaticamente o contido normativo deste, sen que, en ningún caso, dita prórroga automática, determine aplicación de incrementos salariais sobre os conceptos retributivos do Convenio prorrogado.	0,5	Incremento salarial 2015 indicado na folla estatística: 0,5% Artigo 38. Revisión Salarial Durante a vixencia do presente Convenio e as súas posibles prórrogas, manterase a estrutura salarial contida neste, revisada anualmente conforme aos incrementos que en cada momento se fixen para o Salario Mínimo Interprofesional.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
36100041012011	RODICUT INDUSTRY S.A.U.	Convenio colectivo	CONVENIO 2015 - 2016 (BOP nº 191, 02/10/2015) Artigo 2º. Vixencia O presente Convenio Colectivo terá unha vixencia de dous anos, entrando en vigor a partir do 1º de xaneiro de 2015 e finalizando o 31 de decembro de 2016. Artigo 3º. Prórroga e denuncia O presente Convenio Colectivo quedará automaticamente denunciado, con 2 meses de antelación ao seu vencemento. Se ao vencemento do Convenio Colectivo non se chegase a un acordo sobre o novo Convenio Colectivo de Empresa antes da finalización do Presente, durante as negociacións do mesmo e até que se asine e entre en vigor o novo Convenio Colectivo de Empresa, aplicárase ás táboas do presente Convenio o incremento salarial establecido no Convenio Colectivo de traballo para empresas do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra, vixente o 1 de xaneiro de 2017 e sucesivos.		Incremento salarial 2015 lineal Artigo 41º. Salarios O incremento para o ano 2015 será de 276,28 euros lineais por traballador, a engadir o salario anual segundo táboa salarial. Respectaranse as condicións económicas derivadas das condicións persoais do traballador. O incremento para o ano 2016 negociarase especificamente, comezando as negociacións polo menos con 2 meses de antelación á data de aplicación (1 de xaneiro de 2016), podéndose prorrogar o período de negociación até o 31 de xaneiro de 2016. No caso de non chegar a un acordo na data tope establecida, sobre o incremento a aplicar para o ano 2016, durante as negociacións e até que se acorde e entre en vigor o citado incremento, aplicárase o incremento salarial establecido no Convenio Colectivo para empresas do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra para o ano 2016.	Non	
36100141012014	S.N.O.P ESTAMPACIÓN S.A. - Centro de traballo de Vigo	Revisión Salarial	CONVENIO 01/06/2014 - 31/05/2018 (BOP nº 144, 29/07/2014) Revisión salarial 01/06/2015 - 31/05/2016 publicada no BOP nº 150, 06/08/2015 Artigo 3. Ámbito temporal. 3.1. - O presente Convenio entrará en vigor o día 1 de xuño de 2014 e a súa duración finalizará o 31 de maio do 2018, con independencia da data da súa publicación oficial. 3.2. - Non obstante o anterior, unha vez rematada a súa vixencia inicial, e ata que non se logre acordo expreso, aos efectos previstos no Art. 86 punto 3 e 4 de E.T., entenderase que se mantén a vixencia do seu contido normativo. Artigo 4. Denuncia e revisión. 4.1. - O convenio considerárase prorrogado automaticamente en caso de non se producir denuncia por ningunha das partes asinantes. 4.2. - Calquera das partes asinantes poderá denunciar o convenio dentro dos tres últimos meses da súa vixencia. 4.3. - As negociacións para a revisión de novo Convenio deberán iniciarse no prazo dun mes a partir da recepción da comunicación na que a parte denunciante do Convenio acompañará unha plataforma razoada sobre os motivos da denuncia e os puntos a deliberar coas súas propostas de negociación. 4.4. - As partes negociarán de boa fe, e procurarán que as negociacións se desenvolvan coa continuidade necesaria co fin de alcanzar un acordo. 4.5. - Mentres se manteña a negociación, o convenio permanecerá en ultra actividade, salvo acordo entre as partes.		Na acta de acorde da revisión salarial indica: Adóptanse os seguintes acordos: 1. -En función do artigo 32. Criterios para os incrementos salariais. A partir do 1 de xuño de 2015 anualmente aplicárase unha revisión salarial suplementaria aos valores indicados na Plantilla do Anexo 2 ano 2, segundo os seguintes criterios: Sendo o IPC interanual do período comprendido entre o 01 de maio de 2014 ao 30 de abril de 2015 inferior ao 2%, a suba será do 1% sobre todos os conceptos salariais (agás nocturnidade, horas extras, subsidio escolaridade, plus encargado, axuda de custo, media acuda de custo, quilometraxe, grande invalidez, incapacidade permanente e morte). 2. -Desenvolvésense as correspondentes táboas salariais para o período 1 de xuño de 2015 ao 31 de maio de 2016, incorporando a nova división dos Grupos Profesionais. Artigo 32. Criterios para os incrementos salariais 32.1. - Establécense os seguintes incrementos salariais: - A partir do 1 de xuño do 2014 aplicárase o aumento por categoría segundo anexo núm. 2 - A partir do 1 de xuño de 2015 anualmente aplicárase unha revisión salarial suplementaria aos valores indicados en Anexo núm. 2 segundo os seguintes criterios: *Se o IPC interanual é menor do 2% a suba será do 1% sobre todos os conceptos salariais (agás nocturnidade, horas extras, subsidio escolaridade, plus encargado, dieta, media dieta, quilometraxe, grande invalidez, incapacidade permanente e morte). *Se o IPC interanual é superior ao 2% aplicárase unha suba do 1% + o 50% da cantidade excedida polo IPC do 2% (ex.: se IPC 3,5%, o incremento sería do 1% +0,75% (50% de (3,5%-2%)), é dicir 1,75%) aplicado a todos os conceptos salariais (agás nocturnidade, horas extras, subsidio escolaridade, plus encargado, dieta, media dieta, quilometraxe, grande invalidez, incapacidade permanente e morte). O IPC interanual será o do período comprendido entre o 01 de maio ao 30 de abril, publicado en maio do ano da revisión, para aplicar a partir do 1 de xuño. 32.2. - Os incrementos salariais a partir do 1 de xuño de 2014 en diante aplicáranse sobre os conceptos seguintes: - Salario base. - Complemento posto de traballo. - Complementos persoais: complemento ad personam, agás o plus nocturno - Plus tóxico-penoso. - Plus encargado: 20,24 euros/día traballado. - Plus de dispoñibilidade	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
36004351012008	SETEX-APARKI, S.A. - Servizo de retirada, depósito e custodia de vehículos no termo municipal de Pontevedra - [Código anterior 3604351]	Convenio colectivo	CONVENIO 2014 - 2018 (BOP nº 62, 01/04/2015) Artigo 3. - ÁMBITO TEMPORAL. O presente Convenio entrará en vigor a todos os efectos o 1 de xaneiro de 2014 e a súa vixencia estenderase ata o 31 de decembro do 2018. Finalizada a súa vixencia inicial e se calquera das partes non o denuncia en tempo e forma, entenderase prorrogado automaticamente por períodos dun ano, incrementándose os salarios do mesmo modo, conforme ao IPC Real A denuncia do presente Convenio deberá efectuarse con dous meses de antelación á data de finalización da súa vixencia, mediante comunicación escrita á outra parte e á autoridade laboral competente. Denunciado o Convenio, se as negociacións dun novo Convenio se estendesen máis alá da data de finalización de vixencia, o Convenio entenderase prorrogado ata a entrada en vigor do novo texto.		Artigo 16. - SALARIOS Os salarios para os traballadores incluídos dentro do ámbito de aplicación do presente Convenio serán os que se establezan para cada categoría nas táboas salariais recollidas no anexo I, para os anos 2014 e 2015. A revisión salarial para o ano 2016 será o do IPC do ano anterior. Para as anualidades 2017 e 2018 determinarase, por acordo entre ambas as dúas partes negociadoras no último trimestre do ano 2016. Pagamento de salarios. O pagamento de salarios efectuarase como moi tarde os dous últimos días hábiles de cada mes. Cun preaviso de dous días antes do final do prazo de pagamento, con notificación ao comité de empresa ou delegados de persoal, amplíase o prazo aos tres primeiros días seguintes á finalización do prazo de pagamento. O traballador e, coa súa autorización, os seus representantes legais, terán dereito a percibir, sen que chegue o día sinalado para o pagamento, a anticipos a conta do traballo xa realizado. O pagamento de anticipos deberá solicitarse por escrito antes do 15 de cada mes.	Non	
36100040012014	TOOLS CORRUGATED, S.L.U.	Convenio colectivo	CONVENIO 2015 – 2016 (BOP nº 238, 10/12/2015) Artigo 2º. Vixencia. O presente Convenio Colectivo terá unha vixencia de dous anos, entrando en vigor a partir do 1º de xaneiro de 2015 e finalizando o 31 de decembro de 2016. Artigo 3º. Prórroga e denuncia. O presente Convenio Colectivo quedará automaticamente denunciado, con 2 meses de antelación ao seu vencemento, prorrogándose o actual Convenio ata a entrada en vigor do seguinte.	0	Artigo 41º. Salarios Non hai actualización manténdose a táboa do convenio 2013-2014.Se o IPC fose negativo, este non será computable a efectos de fixar o incremento salarial do convenio, tomando o valor do IPC o cero. Respetarase as condicións económicas derivadas das condicións persoais do traballador.	Non	
36001322011982	TRANSPORTES LA UNIÓN, S.A. - [Código anterior 3601322]	Convenio colectivo	CONVENIO 2014-2015 (BOP nº 34, 19/02/2015) ARTIGO 2º. -VIXENCIA. O presente Convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2014 estendéndose ata o 31 de decembro de 2015. As partes asinantes do presente convenio acordan que este quedará automaticamente denunciado nos termos considerados no art. 86 do Estatuto dos Traballadores, acordándose o inicio das negociacións para a súa renovación no ano 2016 e manténdose en vigor o texto e as táboas salariais deste ata a sinatura do novo convenio.	1	ARTIGO 7º. -SOLDOS E SALARIOS. Os soldos e salarios que corresponden ao persoal afectado polo presente Convenio durante o ano 2014, serán as establecidas e en vigor para o ano 2013, incrementadas nun 0,5%, segundo táboas adxuntas que se aplicarán na nómina de outubro. Non obstante acórdase o pagamento de atrasos dende xaneiro a setembro por importe lineal de 60.-€ a cada traballador afectado polo presente convenio que estivera de alta na empresa ininterrompidamente durante o período 01/01/14 e o 30/09/14. Para o ano 2015 aplicaranse as táboas correspondentes ao ano 2014 incrementadas nun 1%.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
36104632012012	TREVES GALICIA, S.L.U.	Convenio colectivo	CONVENIO 2014- 2016 (BOP nº 45, 06/03/2015) 1.4. Ámbito Temporal O convenio colectivo entrará en vigor a todos os efectos o primeiro de xaneiro de 2014 e estenderá a súa vixencia ata o próximo 31 de decembro de 2016. Unha vez expirada a súa vixencia, este seguirase aplicando nos seus propios termos, en tanto non fora substituído por novo convenio ou norma de específica aplicación. 1.5. Denuncia do Convenio A denuncia propoñendo a resolución ou revisión do convenio, deberá comunicarse á outra parte coa antelación mínima de dous meses respecto da data de terminación da vixencia. O escrito de denuncia axustarase á normativa legal vixente en cada momento, e unha copia deste será remitida á administración competente correspondente. 1.6. Prazos de negociación Unha vez que se produza a denuncia do convenio, no prazo máximo de 15 días a partir da recepción da comunicación, procederase a constituír a comisión negociadora; a parte receptora da comunicación deberá responder á proposta de negociación e ambas as dúas partes establecerán un calendario ou plan de negociación, debéndose iniciar esta nun prazo máximo de quince días a contar desde a constitución da comisión negociadora. Iniciada a negociación para a revisión do convenio, o prazo máximo de negociación será de catro meses. Finalizado o devandito prazo sen alcanzarse un novo convenio, as partes acordan que a discrepancia se dilucidará mediante o procedemento de mediación previsto no AGA. 10. DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA Salvo as remisións expresas que existan neste convenio a outro de ámbito diferente, nos capítulos non regulados expresamente, as partes remítense por esta orde ao Convenio Xeral do Sector Téxtil, ao disposto no Estatuto dos Traballadores e ás demais normas con rango de lei de carácter xeral.		6.1. Salario Base Establécese, con efectos retroactivos a primeiro de xaneiro de 2014, unha nova táboa salarial de salarios base que é a que aparece no anexo I. Neste anexo, contémpase igualmente os incrementos dos anos seguintes.	Non	
36003081011998	URBASER, S.A. - Recollida de lixo no Concello Redondela - [Código anterior 3603081]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015-2016 (Pendente de publicación) ARTIGO 2.-DURACIÓN E VIXENCIA O presente Convenio terá unha duración de dous anos, a contar do 1 de xaneiro do 2015 ata o 31 de decembro do ano 2016. No obstante seguirase aplicando ata a sinatura do novo Convenio que o substitúa. Entrará en vigor no momento da súa sinatura. O presente Convenio considérase automaticamente denunciado unha vez rematada a vixencia prevista, sen necesidade de preaviso ningún.		Incremento lineal na 4ª paga extra ARTIGO 21.-SALARIOS As retribucións correspondentes ás distintas categorías do persoal afectado por este convenio fíxanse nas táboas salariais anexas para os anos 2015 y 2016. O aboamento dos salarios deberá efectuarse o derradeiro día hábil de cada mes. Os recibos de nómina deberán ser entregados no centro de traballo. O salario base do persoal afecto a este convenio será o que para cada categoría se establece na táboa salarial anexa. O salario base devengarase por día natural.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
36003701012003	URBASER, S.A. - Recollida pública de lixo de Marín - [Código anterior 3603701]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015 - 2016 (BOP nº 43, 03/03/2016) Artigo 2. - Vixencia e Duración. O presente Convenio entrará en vigor o día da súa sinatura con independencia da súa posterior publicación no Boletín Oficial da Provincia de Pontevedra. Non obstante, e salvo aquelas condicións ás cales ten que estarse ao contido destas nos seus propios termos e ás que expresamente se pacte o inicio da validez noutro momento, os efectos económicos se retrotraerán a 1 de xaneiro de 2015. A duración do presente convenio será de dous anos, estendéndose desde o 1 de xaneiro de 2015 ata o 31 de decembro de 2016. Artigo 3. - Denuncia. O presente Convenio Colectivo considerárase automaticamente denunciado, unha vez finalizada a vixencia establecida no Artigo 2, sen necesidade de preaviso ningún.	0,6	Incremento salarial 2015 calculado Artigo 22. - Actualización salarial Para os anos 2015 e 2016 apróbanse as táboas retributivas definitivas que se xuntan como Anexos I e II. Os posibles atrasos xerados como consecuencia da aplicación das citadas Táboas, aboaranse no prazo máximo xunto coa nómina correspondente ao mes seguinte da sinatura do presente convenio.	Non	
36003942012004	UTE PUERTO PESQUERO DE VIGO (Talher S.A. y Gonzalez Couceiro S.L.U.) - Servizo de limpeza e recollida de residuos do Porto Pesqueiro de Vigo (O Berbés) - [Código anterior 3603942]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015 (BOP nº 198, 14/10/2015) Artigo 2º- Duración e vixencia. 1. A duración do convenio será dun ano e comprenderá desde o 01 de xaneiro de 2015 ata o 31 de decembro do 2015. A entrada en vigor do presente convenio, terá lugar con efectos ao 01 de xaneiro de 2015. 2. Non obstante seguirase aplicando ata a sinatura do novo convenio que o substitúa. Artigo 3º- Denuncia. O presente convenio considérase automaticamente denunciado unha vez finalizada a vixencia prevista no artigo anterior, sen que sexa necesario ningún aviso previo de denuncia deste.		Artigo 44º- Incremento salarial 2015. A partir do ano 2015, incrementarase na paga extraordinaria de decembro a contía do plus de transporte.	Non	
36002742011996	VIGUESA DE TRANSPORTES, S.L. - ESTACIÓN AUTOBUSES DE VIGO (ANTES GESTRAVISA) - [Código anterior 3602742]	Convenio colectivo	CONVENIO 2014-2015 (BOP nº 99, 27/05/2015) Art. 4. ÁMBITO TEMPORAL E VIXENCIA O presente convenio entrará en vigor o 01/01/2014, con independencia da data da súa publicación no Boletín Oficial da provincia de Pontevedra. A súa duración será por un período de dous (2) anos, é dicir, ata o 31 de decembro de 2015, entendéndose prorrogado tacitamente por períodos dun ano de non mediar denuncia expresa das partes. Art. 5. DENUNCIA Calquera das partes poderá solicitar a revisión do convenio, formulando por escrito a denuncia deste á outra parte e á autoridade laboral competente, con tres meses de antelación, como mínimo, á data de expiración da súa vixencia ou á de calquera das súas prórrogas. Caso de non chegar a unha negociación despois de realizada a denuncia, o texto do convenio quedará prorrogado nos seus propios termos.	0	Na táboa salarial indica: "Táboa salarial 2014 e 2015" (é a mesma para os dous anos) Art. 10. SALARIO BASE En concepto de salario base mensual corresponden a cada un dos Grupos e Niveis Profesionais os que se detallan nas táboas salariais anexas. Esta táboa salarial terá efectos económicos dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2014. Art. 11. REMUNERACIÓN ANUAL En cumprimento do que dispón o vixente Texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores detállanse na segunda columna das táboas salariais anexas os salarios no seu cómputo anual, en función da xornada efectiva pactada no presente convenio. Art. 12. REVISIÓN ECONÓMICA Nas táboas salariais anexas sinálanse as retribucións correspondentes a cada Grupo e Nivel Profesional consideradas a tempo completo; as devanditas retribucións serán consideradas como base a todos os efectos.	Non	

COMUNIDADE AUTÓNOMA - CONVENIOS DE EMPRESA ASINADOS E REVISADOS

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
82000233011994	Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e a súa sociedade, Televisión de Galicia, S.A - [Código anterior 8200233]	Convenio colectivo	CONVENIO 01/06/2015 - 31/12/2016 (DOG nº 167, 02/09/2015) Artigo 3. Vixencia 3.1. Considérase vixente este convenio desde a súa publicación no Diario Oficial de Galicia ata o 31 de decembro de 2016. 3.2. O convenio terá efectos económicos desde o día 1 de xuño de 2015. Artigo 4. Duración 4.1. O convenio terá unha duración dun (1) ano e sete (7) meses. Artigo 5. Prorrogação 5.1. O convenio quedará prorrogado automaticamente por sucesivos períodos dunha anualidade no caso de non ser denunciado de modo expreso por ningunha das partes. Artigo 6. Denuncia 6.1. As partes poderán denunciar este convenio para a súa rescisión ou revisión. A denuncia farase por escrito, en que unha parte se dirixirá á outra parte e mais á autoridade laboral cunha antelación mínima de 30 días respecto do vencemento inicial ou de calquera das prorrogacións. Artigo 8. Prelación normativa 8.1. Como dereito supletorio e para o non previsto neste convenio, será de aplicación o disposto no Estatuto dos traballadores e nas demais disposicións de xeral aplicación.		Artigo 49. Variacións salariais 49.1. As variacións salariais para o ano 2016 serán as que estipule a Lei de orzamentos da Comunidade Autónoma de Galicia. Artigo 50. Salario base 50.1. É a retribución mensual asignada a cada traballador/a pola realización da súa xornada de traballo ordinaria e en función do seu nivel.	Non	
82000622012001	CORPORACIÓN VOZ DE GALICIA, S.L.U. [Código anterior 8200622]	Convenio colectivo	Acordo da comisión negociadora do convenio 2015 - 2016 (Prorroga ata 31/12/2016 o convenio 2006-2007 e o Acordo modificativo do 4 de setembro de 2013) - DOG nº 75, 22/04/2015 CONVENIO 2006-2007 (DOG nº 230, 29/11/2006) No Acordo 2015-2016 indica: Primeiro. Vixencia O presente acordo terá unha vixencia de dous anos, polo que estenderá os seus efectos durante o período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2015 e o 31 de decembro de 2016. Noveno Quedarán prorrogados ata o 31 de decembro de 2016 o convenio colectivo de Corporación Voz de Galicia, S.L.U. 2006-2007 (DOG 16.11.2006) e o Acordo modificativo do 4 de setembro de 2013 en todas aquelas cuestións que non contraveñan a aquí pactado. Artigo 4º.-Ámbito temporal. (Convenio 2006-2007) O presente convenio págase por unha duración de dous anos e entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2006, con independencia da data da súa publicación, rematando a súa vixencia o 31 de decembro de 2007. O convenio poderá ser denunciado por calquera das partes cunha antelación de polo menos dous meses da data de finalización da súa vixencia. En caso de non ser denunciado en tempo e forma entenderase prorrogado por anualidades até a conclusión da negociación dun novo convenio. Unha vez producida a denuncia, manterá a súa vixencia o contido íntegro do vixente convenio até a sinatura dun novo.	0	Incremento salarial 2015 indicado na folia estatística: 0%	Si	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
82100021012015	FEDERACIÓN DE ASOCIACIÓNS DE PERSOAS XORDAS DE GALICIA (FAXPG)	Convenio colectivo	CONVENIO 2015 (DOG nº 42, 03/03/2015) Artigo 3. Ámbito temporal O presente convenio entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación e manterá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2015. Artigo 5. Denuncia e prórroga Calquera das partes asinantes poderá denunciar o presente convenio cunha antelación mínima de tres (3) meses antes do vencemento deste. Para que a denuncia teña efecto deberá facerse mediante comunicación escrita á outra parte, comunicación que deberá ser rexistrada ante a autoridade laboral competente. Denunciado o convenio, ata que non se logre un novo acordo, manterase en vigor o contido íntegro do presente convenio. En caso de non se producir a mencionada denuncia, entenderase que o convenio se prorroga automaticamente de ano en ano.	0	Incremento salarial 2015 indicado na folla estatística: 0% No Artigo 18. Sistema retributivo. indica: 8. - Actualización As retribucións fixadas neste Convenio actualizaranse anualmente, sen necesidade de negociación, de acordo co IPC interanual xeral español. Disposición adicional terceira. Garantía retributiva. Garántese a todo o persoal que no momento da aprobación deste Convenio preste servizos na FAXPG o mantemento das súas condicións retributivas, sen prexuízo das medidas que, de conformidade coa normativa vixente, se poidan adoptar co fin de garantir unha maior xustiza retributiva e a viabilidade económica da Federación. Aqueles traballadores que no momento de aprobación do Convenio veñan percibindo unhas retribucións superiores ás fixadas nas súas táboas salariais, percibirán un Complemento Persoal transitorio, a contía da cal será a diferenza entre o percibido polo traballador e o que deba percibir de acordo co previsto na mencionadas táboas. O Complemento Persoal Transitorio será absorbido polos incrementos retributivos de calquera clase que se produzan, así como os derivados do cambio de posto de traballo, ata a súa total extinción. Disposición final. Entrada en vigor. En canto ás condicións económicas entrará en vigor a partir do 1 de xaneiro de 2015.	Non	
82100031012015	LOUZÁN S.L. [Centros de Fábrica (O Porriño), do Polígono da Granxa (O Porriño), de Arteixo (A Coruña) e de Narón (A Coruña)]	Convenio colectivo	CONVENIO 2014 - 2016 (BOP nº 50, 13/03/2015) Artigo 3. Ámbito Temporal e denuncia O presente Convenio entrará en vigor, a todos os efectos, o día 01/01/2014 e a súa duración será ata 31/12/2016. O presente Convenio entenderase tacitamente prorrogado por períodos anuais, en tanto non sexa denunciado por calquera das partes, mediante comunicación fidedigna ao resto de organizacións asinantes, dentro dos tres últimos meses do ano do seu vencemento. As partes asinantes comprométense a iniciar a negociación do novo Convenio unha vez formulada a denuncia, aínda cando non esgotase a súa vixencia temporal. Durante as negociacións manterase a vixencia do presente Convenio nos termos establecidos no artigo 86.3 do Estatuto dos Traballadores. Transcorridos 12 meses dende a súa denuncia sen que se acordara un novo que o substitúa, o presente Convenio perderá a súa vixencia nos termos establecidos na lexislación vixente.		Artigo 24. Cláusula de Revisión Salarial Os soldos e salarios que corresponden ao persoal afectado polo presente Convenio, son os que figuran nas táboas anexas. Para o segundo ano de vixencia, páctase un incremento dos salarios, que terá efecto con data 1º de xaneiro de 2015, consistente na taxa de variación anual do IPC español do ano anterior. O incremento estará condicionado a dúas variables: 1) O incremento ou diminución do PIB español do ano anterior 2) O incremento ou diminución da marxe bruta sobre as vendas do último exercicio pechado con respecto ao do exercicio anterior. O incremento determinarase pola suma de ambas as dúas variables que non pode superar o IPC español do ano anterior. Os conceptos salariais aos que se lles aplicará o incremento son os seguintes: . Salarios Mínimos Garantidos de cada grupo profesional . Retribución Voluntaria . As retribucións económicas das gardas localizadas. . As retribucións económicas dos sábados traballados.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
82100082012015	MONTAJES TUBACER, S.L.	Convenio colectivo	CONVENIO 2014 - 2016 (DOG nº 165, 31/08/2015) Artigo 4. Vixencia. Denuncia e prórroga O presente convenio colectivo entrará en vigor o día da súa publicación no Boletín Oficial da provincia e manterá a súa vixencia ata o 31.12.2016. Non obstante, nos seus aspectos salariais o convenio retrotraerá os seus efectos ao 1.1.2014. Con dous meses de antelación ao termo da súa vixencia, calquera das partes poderá denunciar o convenio colectivo, notificarallo á outra parte e tramitarse a través de Rexcon. As partes comprométense, desde ese momento, a constituír a Comisión Negociadora do convenio colectivo no prazo máximo dun mes. Se durante o prazo antes citado non mediase denuncia, o convenio colectivo prorrogaríase tacitamente ano a ano.	0	Artigo 7. Incremento salarial Salvo acordo expreso entre as partes asinantes do presente convenio colectivo de empresa, durante a súa vixencia non se producirá incremento ningún sobre salarios e demais conceptos retributivos.	Non	
82000292011996	VIAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE GALICIA, S.A.U. - [Código anterior 8200292]	Convenio colectivo	CONVENIO 2014-2019 (DOG nº 141, 28/07/2015) Artigo 4. Ámbito temporal Este convenio entrará en vigor o día da súa publicación, unha vez homologado pola autoridade laboral. Terá efectos económicos desde o día 1 de xaneiro de 2014 e terá unha duración de seis anos, que se contará desde a devandita data. Rematará a súa aplicación o 31 de decembro de 2019. O devandito convenio será tacitamente prorrogado de ano en ano, mentres calquera das partes non lle manifeste á outra, con antelación mínima dun mes á data de extinción ou de calquera das súas prórrogas, a súa vontade de dalo por rematado. Artigo 1. Ámbito funcional As normas presentes rexerán na empresa Viaqua, Gestión Integral de Aguas de Galicia, S.A.U., e en todo o non expresamente previsto nelas aplicarase o Convenio colectivo estatal das industrias de captación, elevación, conducción, tratamento, potabilización, distribución, saneamento e depuración de augas e demais normas reguladoras do dereito de traballo.	0,5	Artigo 59. Incremento salarial O incremento salarial para cada un dos anos de vixencia do convenio será, para o ano 2014, o sinalado nas táboas anexo I e II, para o ano 2015 0,5 % fixo, e para o resto dos anos de vixencia de convenio será o 0,75 % fixo. A partir de 2016 se o IPC real do ano anterior fose superior ao 0,75 % aplicarase o IPC real do ano anterior en cada ano respectivamente. Esta subida aplicarase sobre todos os conceptos económicos do convenio e para toda as categorías.	Non	

**ANEXO IV. DATOS BÁSICOS DOS CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS DE
ÁMBITO ESTATAL CON APLICACIÓN EN GALICIA. AÑO 2015**

CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS – SECTOR

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
99016085012007	ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL [Código anterior 9916085]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015-2017 (BOE nº 158, 03/07/2015) Artigo 6. Ámbito temporal. Este Convenio colectivo entrará en vigor o día da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado" e estará en vigor ata o 31 de decembro do ano 2017. Non obstante os seus efectos económicos serano a data 1 de xaneiro de 2015. O presente Convenio quedará automaticamente prorrogado por anualidades, de non mediar denuncia expresa e por escrito do mesmo. A denuncia deberá realizala algunhas das partes asinantes do Convenio, nun prazo mínimo de tres meses antes da finalización da súa vixencia. Denunciado o Convenio, salvo o deber de paz, o mesmo continuará vixente e plenamente aplicable no resto das súas cláusulas ata que sexa substituído polo novo Convenio. Se, no prazo de doce meses a contar desde a denuncia, as partes non alcanzasen un acordo relativo á negociación dun novo convenio que substitúa ao presente, decidirán, de común acordo, se acoden ou non ao procedemento de mediación ou arbitraje voluntario previsto na lexislación vixente. Unha vez realizada a denuncia, o Convenio colectivo prorrogará a súa vixencia desde a data da denuncia e ata a súa substitución por un novo. En todo caso, o presente Convenio continuará en vigor ata a súa substitución polo novo convenio ou polo laudo arbitral a que se chegara, se é o caso.		ANEXO II Táboas salariais 2015 e incrementos salariais ano 2016 e 2017 ... Incrementos salariais anos 2016 e 2017. As partes asinantes deste Convenio acordan que para os anos 2016 e 2017 aplicarase en materia de incremento salarial sobre os conceptos recollidos no presente convenio o establecido en base ao acordo interconfederal que, para eses mesmos períodos, se obteña entre os sindicatos maioritarios e as organizacións empresariais a través do Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva (AENC). No caso que, dito acordo non se producira as partes asinantes do presente Convenio comprométense a levar a través da Comisión Paritaria (CPIVC) do mesmo as reunións precisas para pactar ditos incrementos que en ningún caso serán inferiores ao 1% en cada un dos anos sinalados.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
99016365012007	ACUICULTURA MARIÑA NACIONAL – [Código anterior 9916365]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015-2017 (BOE nº 198, 19/08/2015) Artigo 6. Vixencia e duración O presente convenio entrará en vigor e será de aplicación desde o 1 de xaneiro 2015 e a súa vixencia estenderase ata o 31 de decembro 2017, cumprida a vixencia á que se fai referencia, o convenio haberá de ser denunciado por algunha das partes asinantes, no prazo de tres meses anterior ao seu vencemento. O presente Convenio Colectivo, será prorrogado por períodos dun ano, sempre que non medie a oportuna denuncia antes exposta. A representación que realice a denuncia, comunicaráo ás outras partes, expresando detalladamente na comunicación, que deberá ser por escrito, a lexitimación que ostenta, os ámbitos do convenio e as materias obxecto de negociación. A comunicación deberá efectuarse simultaneamente co acto da denuncia. Desta comunicación, enviarase copia, a efectos de rexistro, á autoridade laboral correspondente. Unha vez denunciado o Convenio Colectivo, no prazo máximo dun mes a partir da comunicación, procederase a constituír a comisión negociadora. As partes receptoras da comunicación, deberán responder á proposta de negociación e as partes establecerán un calendario ou plan de negociación, debéndose iniciar esta nun prazo máximo de quince días a contar desde a constitución da comisión negociadora. O prazo máximo para a negociación será de doce meses a contar desde a data de finalización do Convenio Colectivo anterior, pactando expresamente as partes que todo o contido do presente convenio manterá a súa vixencia e aplicación plena, ata que non se alcance a sinatura dun novo convenio que o substitúa. Non obstante mediante acordo das partes, poderase ampliar o prazo máximo para o inicio das negociacións dun novo Convenio, así como o prazo de negociación, conforme ao establecido no artigo 85.3 do Estatuto dos Traballadores. Esgotado o prazo máximo para a negociación, as partes poderán adherirse voluntariamente aos procedementos do servizo Interconfederal de Mediación e Arbitraje (SIMA), para solventar de maneira efectiva as discrepancias existentes tras o transcurso do prazo máximo de negociación sen alcanzarse un acordo. As partes pactan expresamente que todo o contido do presente convenio manterá a súa vixencia, e aplicación plena, ata que non se alcance a sinatura dun novo convenio que o substitúa.	1	Artigo 20. Salario convenio. Establécese como táboa salarial as adxuntas ao presente convenio para os anos 2015 e 2016. Incremento salarial: No ano 2015: Establécese como salario para este ano a táboa adxunta como Anexo I que foi incrementada nun 1% con respecto a 2014. Para o ano 2016, incrementaranse as táboas de 2015 nun 1,5%. Ocorrendo que se á conclusión do ano 2016 o IPC real conxunto dos anos 2015 e 2016 superarse o 2,5% aplicarase unha revisión salarial da diferenza que resulte, cuxo importe resultante se aboará con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2016 e quedará reflectido na táboa salarial que servirá de base para o ano seguinte. Para o ano 2017 a subida salarial para dito ano será a que se estableza polas partes asinantes do III Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva conforme ao establecido no seu Capítulo III (Criterio en materia salarial, punto 2.º, parágrafo 4.º). "En caso de non concretarse o citado aumento no prazo alí previsto, reuniranse as partes asinantes do presente Convenio Colectivo para a súa determinación conforme aos criterios alí sinalados". Salario Convenio é a cantidade que figura no anexo I do presente convenio, e que consta de Salario Base e Plus Especialización e se fixa segundo o grupo e a clasificación de persoal expresada na táboa e no artigo 13 do presente convenio.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
99000355011982	ARTES GRÁFICAS, MANIPULADOS DE PAPEL, MANIPULADOS DE CARTÓN, EDITORIAIS E INDUSTRIAS AUXILIARES (Código anterior 9900355)	Convenio colectivo	CONVENIO 2014 - 2016 (BOE nº 168, 15/07/2015) Artigo 2.1 Vixencia. Salvo as excepcións expresamente contidas no mesmo, referidas a materias concretas, o presente Convenio terá vigor desde o día 1 de xaneiro de 2014. Artigo 2.2 Duración. A duración deste Convenio fíxase en 3 anos contados a partir da antes referida data de entrada en vigor, é dicir, desde o 1 de xaneiro de 2014 ata o 31 de decembro de 2016. O Convenio Colectivo prorrogarase de ano en ano no caso de que non mediara denuncia expresa de ningunha das partes. Entenderase o convenio prorrogado no seu contido un máximo de 18 meses contados desde a súa denuncia. A denuncia levarase a cabo dentro dos últimos tres meses da vixencia ou prórroga en curso. Existe a obriga de constituír a mesa negociadora dentro do mes seguinte á data en que se produza la denuncia." Artigo 2.3 Da proposta de negociación. A representación sindical ou empresarial que formule a denuncia e pretenda negociar novo Convenio, que substitúa ao entón vixente, deberá acompañar o seu escrito de denuncia proposta do punto ou puntos a negociar, expresando: a) Prazo de duración do novo Convenio. b) Materias concretas a negociar. c) Repercusión económica anual das condicións que teñan carácter ou incidencia económica. d) Ámbito persoal e funcional, se é o caso, do Convenio que se pretende negociar. e) Proxecto de composición da Comisión Negociadora, con expresión do número de membros de cada unha das representacións. f) Documentación fidedigna, acreditativa de reunir a necesaria lexitimación para negociar un Convenio esixida por o artigo 87.2, 3 e 4 do Estatuto dos Traballadores. g) Se se estima conveniente, ou non, o que as negociacións teñan un Presidente e, se é o caso, proposta, en terna, da persoa indicada para tal función.		Para parte (desde xuño) 7.3.1 Salario base. Anos 2014, 2015 e 2016. Durante o período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2014 e o 31 de decembro de 2016, as táboas salariais vixentes serán as recollidas no anexo I. O salario vixente a partir do 1 de xuño de 2015 é o resultante de incrementar un 0,6 por 100 o salario vixente desde o 1 de xaneiro de 2014. O salario a partir do 1 de xaneiro de 2016 é o resultante de incrementar un 0,8 por 100 o salario vixente desde o 1 de xuño de 2015. Aqueles traballadores que estean percibindo o complemento salarial "ex categoría", con garantía ad personam, con orixe no cambio de sistema de clasificación profesional que tivo lugar en 2009, continuarán percibíndoo coa consideración equivalente ao salario base a todos os efectos, mentres que o traballador non ostente un nivel profesional e salarial cuxo salario base supere a suma do salario base e o complemento "ex categoría" que viña percibindo.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
99005615011990	CENTROS DE ASISTENCIA E DE EDUCACIÓN INFANTIL - [Código anterior 9905615]	Revisión Salarial	CONVENIO 2010-2013 (BOE nº 70, 22/03/2010) Acta dos acordos referentes ás táboas salariais 2014 e 2015 e a nova redacción do artigo 26 (sucesión de empresas) - BOE nº 146, 19/06/2015 Acordo de modificación do anexo III do Convenio - BOE nº 128, 27/05/2014 Revisión salarial 2012 e 2013 - BOE nº 228, 23/09/2013 Revisión salarial 2011 e 2012 - BOE nº 22, 26/01/2012 (C.E. no BOE nº 37, 13/02/2012 – C.E. no BOE nº 61, 12/03/2012) Artigo 4. Ámbito Temporal. O ámbito temporal do presente Convenio será desde o día 1 de xaneiro de 2010 ata o 31 de decembro de 2013. Este Convenio entrará en vigor desde a data da súa publicación no BOE, aplicándose os seus efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 2010. Disposición adicional primeira. O Convenio prorrogarase de ano en ano, a partir do día 1 de xaneiro de 2014 por tácita recondución, se non mediase denuncia expresa do mesmo por calquera das partes cunha antelación de dous meses ao termo do seu período de vixencia ou ao de calquera das súas prórrogas. Denunciado o Convenio este manterá en vixencia o seu contido normativo ata a sinatura dun novo, comprometéndose as partes a iniciar conversacións en prazo no superior a un mes antes da data de vencemento do Convenio ou da prórroga. Non obstante o anterior, as condicións económicas se é o caso, serán negociadas anualmente para a súa efectividade a partir do día 1 de xaneiro de cada ano de prórroga.	0	Na acta de acordo da modificación e revisión salarial indica: Terceiro. Acórdase o mantemento salarial para os anos 2014 e 2015. As táboas salariais son as contempladas no anexo II e no anexo II bis que se achegan á presente acta. Cuarto. Os traballadores dos Centros de Obras Sociais, propias de carácter docente sen fins lucrativos e de Caixas de Aforros terán un incremento salarial no ano 2014 do 0,6 % que se aplicará sobre os conceptos retributivos que establece o Convenio, aboados na nómina de decembro do ano anterior e sempre atendendo ás acumulacións que se produciran. Para o ano 2015 acórdase o mantemento salarial. Quinto. En relación ao anexo III do Convenio colectivo correspondente ao salario do Mestre nas unidades concertadas de Educación infantil (segundo ciclo), aprázase a negociación das táboas salariais 2014 e 2015 a unha reunión posterior. Artigo 50. Incrementos retributivos. Os salarios do persoal comprendido no ámbito de aplicación deste Convenio quedan establecidos nas táboas salariais que figuran como parte integrante do mesmo, como Anexo II e Anexo III, se é o caso. O pago do salario efectuarase por meses vencidos, dentro dos cinco primeiros días do mes seguinte e dentro da xornada laboral. Será aboadado en metálico, cheque bancario, transferencia ou outras modalidades, previo acordo cos traballadores. O incremento salarial pactado, para o ano 2010 será o establecido nas táboas salariais que figuran no Anexo II e Anexo III, (0.8% e 0.3%, respectivamente), se é o caso. Os traballadores de Centros de obras sociais, propias de carácter docente sen fins lucrativos, e Caixas de Aforros terán en 2010 os mesmos incrementos salariais antes mencionados, máis un punto adicional sobre os conceptos retributivos que establece o Convenio (é dicir, o 1,8% en total), aboados na nómina de decembro do ano anterior e sempre atendendo ás acumulacións que se produciran. Así mesmo, os traballadores das empresas privadas que xestionan centros de titularidade pública, percibirán en 2010 os mesmos incrementos salariais establecidos no parágrafo anterior, máis medio punto adicional sobre os conceptos retributivos establecidos no presente convenio (é dicir, o 1,3% en total), e sempre atendendo ás acumulacións que desde 2006 se produciron. O incremento salarial pactado para os seguintes anos de vixencia do presente convenio, será o IPC real do ano anterior. Os traballadores de Centros de obras sociais, propias de carácter docente sen fins lucrativos e de Caixas de Aforros terán nos seguintes anos de vixencia do presente convenio o mesmo incremento salarial mencionado no parágrafo anterior, máis un 0,6% adicional sobre os conceptos retributivos que establece o Convenio, aboados na nómina de decembro do ano anterior e sempre atendendo ás acumulacións que se produciran. Así mesmo, os traballadores das Empresas privadas que xestionan centros de titularidade pública percibirán nos seguintes anos de vixencia do presente convenio, o mesmo incremento salarial establecido no parágrafo anterior, máis un 0,25% adicional sobre os conceptos retributivos establecidos no presente convenio, e sempre atendendo ás acumulacións que desde 2006 se produciran.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
99000985011981	CENTROS E SERVIZOS DE ATENCIÓN A PERSOAS CON DISCAPACIDADE (antes CENTROS DE ASISTENCIA, DIAGNÓSTICO, REHABILITACIÓN E PROMOCIÓN DE MINUSVALIDOS) – [Código anterior 9900985]	Revisión Salarial	CONVENIO 2012-2016 (BOE nº 243, 09/10/2012) CORRECCIÓN ERROS CONVENIO - BOE Nº 14, 16/01/2013 CORRECCIÓN ERROS CONVENIO - BOE Nº 293, 06/12/2012 TÁBOAS SALARIAIS para os anos 2015 e 2016 - BOE nº 246, 14/10/2015 (Corrección erros - BOE nº 31, 05/02/2016) Artigo 6. Ámbito temporal. O presente convenio entrará en vigor con efecto retroactivo ao 1 de xaneiro de 2012, estendéndose o seu ámbito temporal ata o 31 de decembro de 2016. Naqueles artigos para os que se acorde outra vixencia expresarase a data de entrada en vigor no mesmo. As actualizacións salariais que, se é o caso, procedan pola aplicación do novo convenio, realizaranse no prazo máximo de tres meses a partir da data de publicación no "Boletín Oficial do Estado" do presente convenio colectivo. Artigo 7. Denuncia e prórroga. O presente convenio quedará automaticamente prorrogado por anualidades de non mediar denuncia expresa e por escrito do mesmo. A denuncia deberá realizala algunha das partes asinantes do convenio, nun prazo mínimo de seis meses antes da terminación da súa vixencia. Denunciado o convenio, salvo o deber de paz, o mesmo continuará vixente e plenamente aplicable no resto das súas cláusulas ata que sexa substituído polo novo convenio. En todo caso, o novo convenio colectivo que se asine non terá efectos retroactivos, incluídos os aspectos económicos e retributivos, que só serán esixibles a partir da subscrición do novo convenio. Se, no prazo de doce meses a contar desde a denuncia, as partes non alcanzasen un acordo relativo á negociación dun novo convenio que substitúa ao presente, decidirán, de común acordo, se acoden ou non ao procedemento de mediación ou arbitraje voluntario previsto na lexislación vixente. En todo caso, o presente convenio continuará en vigor ata a súa substitución polo novo convenio ou polo laudo arbitral a que se chegase, se é o caso.	1	Incremento salarial 2015 indicado na folia estatística: 1% Na acta de acordo da revisión salarial 2015 indica: En Madrid, sendo as 14:30 horas do día 14 de setembro de 2015, reúnense na sede de FECCOO, sita en rúa Ramírez de Arellano, número 19, 4.ª planta, as organizacións apuntadas para proceder á sinatura do acordo das táboas salariais dos anos 2015 e 2016 do XIV Convenio Colectivo Xeral de Centros e Servizos de Atención a Persoas con Discapacidade, cuxa inscrición se ordenou por Resolución da Dirección Xeral de Emprego do 20 de setembro de 2012 e publicado no "Boletín Oficial do Estado" número 243, do 9 de outubro de 2012. Tras as reunións mantidas en data 3 de setembro e 14 de setembro en mesa negociadora, as organizacións maioritarias e asinantes do Convenio alcanzaron o acordo de revisión salarial que se plasma nas táboas adxuntas. Por tanto, AEDIS, FEACEM, CCOO e UGT, recoñecendo, que existe maioría suficiente para que a mencionada revisión salarial teña eficacia xeral, proceden á sinatura das táboas salariais dos centros de atención especializada, centros especiais de emprego, centros educativos non concertados e persoal complementario e PAS dos centros educativos concertados cun 1% de incremento para os anos 2015 e 2016, que se anexan a esta acta, coas matizacións que recollen as mesmas. Así mesmo, en relación ao Grupo II dos centros educativos con concerto, comprométese a seguir traballando unha proposta, no seo da Comisión Negociadora, que dea resposta á revisión salarial do persoal docente en pago delegado dos centros educativos con concerto. Mandátase á secretaría do Convenio, concretamente a Paloma Perona Mejías para o rexistro e tramitación telemática deste acordo co fin da súa posterior publicación no "Boletín Oficial do Estado". Artigo 34. Moderación das rendas do traballo e os beneficios empresariais. 1. As retribucións que perciban os traballadores e traballadoras serán para os anos 2012, 2013 e 2014 as reflectidas nas respectivas táboas salariais do anexo 5 do presente convenio. Para os anos 2015 e 2016, as partes acordarán novas táboas salariais de acordo ás circunstancias que concorran de crecemento do PIB. 2. Os incrementos salariais pactados nos puntos anteriores serán de aplicación nos centros educativos non concertados, nos centros de atención especializada e nos centros especiais de emprego, a excepción dos traballadores contratados como operarios con necesidade de apoios. Non serán de aplicación para o persoal dos centros educativos concertados, que se regularán en materia retributiva polo establecido no capítulo II do título quinto do presente convenio. 3. Así mesmo, para os traballadores e traballadoras dos centros especiais de emprego suxeitos á relación laboral de carácter especial, contratados como operarios con necesidade de apoios, establecerase o seu salario base na cantidade correspondente ao salario mínimo interprofesional que fixe o goberno para cada exercicio correspondente a cada ano de vixencia do convenio, non séndolles de aplicación os incrementos salariais pactados no presente convenio	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
99100145012014	COMERCIO MINORISTA DE DROGUERIAS, HERBORISTERIAS E PERFUMERIAS [antes MINORISTAS DROGUERIA, HERBORISTERIA, ORTOPEDIA E PERFUMERIA - Código anterior 9903685]	Revisión Salarial	CONVENIO 2012-2016 (BOE nº 239, 02/10/2014) Modificación do convenio publicada no BOE nº138, 10/06/2015 - Modificación do convenio publicada no BOE nº 35, 10/02/2015 Revisión salarial 2015 - BOE nº 67, 19/03/2015 Artigo 4. Ámbito temporal. O Convenio Colectivo entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2012 e estenderá a súa vixencia ata o día 31 de decembro de 2016, con independencia da súa data de publicación no Boletín Oficial do Estado. Artigo 5. Denuncia e renovación do convenio colectivo. Denuncia: Estarán lexitimadas para formulala as mesmas representacións que o estean para negociar, de acordo co artigo 87.2 do Estatuto dos Traballadores e deberán comunicalo ás outras representacións por correo certificado, con acuse de recibo, e cun mes de anticipación á data de termo de vixencia do convenio. No prazo máximo dun mes a partir da recepción da comunicación, procederase a constituír a comisión negociadora; a parte receptora da comunicación deberá responder á proposta de negociación e ambas as partes establecerán un calendario ou plan de negociación. Se a negociación entre as partes superase o prazo máximo de dous anos a contar desde a data máxima en que debe constituírse a Comisión Negociadora, as partes poderán adoptar o acordo de prorrogar o seu contido mentres continúe a negociación ou en caso de bloqueo, someteranse aos procedementos establecidos no V Acordo sobre solución autónoma de conflitos laborais (sistema extraxudicial) ou norma que o substitúa. Mentres dure a mesma, permanecerá igualmente vixente o texto deste convenio.	1	47.5 Incremento salarial e salarios bases 2015: O incremento salarial aplicable a partir do 1 de xaneiro de 2015 será o 1 por 100. Tal cifra aplicarase sobre o importe correspondente ao salario base persoal de cada traballador/a así como ao complemento "ad personam" e o complemento salarial de homoxeneización establecido neste convenio colectivo. Unha vez coñecido o resultado da cláusula de revisión salarial establecida no anterior apartado e antes do 31 de xaneiro de 2015, a Comisión Mixta deste convenio reunirse para os efectos de aprobar e solicitar rexistro e publicación das táboas de salarios de contratación e complemento salarial de homoxeneización correspondentes ao exercicio de 2015 para o conxunto do territorio do Estado, aplicables en ausencia de convenio de empresa, incluíndo no citado acordo como anexos as táboas de reclasificación e do importe do Complemento Salarial de Homoxeneización das cidades autónomas, provincias e/ou Comunidades Autónomas cuxos convenios venzan o 31 de decembro de 2014. Igualmente, para o caso de que exista Acordo Interconfederal en materia de negociación colectiva subscrito polas organizacións empresariais e sindicais máis representativas, as partes comprométense a incorporar ao texto a cláusula de revisión salarial pactada para este período. 47.6 Incremento salarial e salarios bases 2016: O incremento salarial aplicable a partir de 1 de xaneiro de 2016 será o 1,3 por 100. Tal cifra aplicarase sobre o importe correspondente ao salario base persoal de cada traballador/a así como ao complemento "ad personam" e o complemento salarial de homoxeneización establecido neste convenio colectivo. Unha vez coñecido o resultado da cláusula de revisión salarial establecida no anterior apartado e antes do 31 de xaneiro de 2016, a Comisión Mixta deste convenio reunirse para os efectos de aprobar e solicitar rexistro e publicación das táboas de salarios de contratación e complemento salarial de homoxeneización correspondentes ao exercicio de 2016 para o conxunto do territorio do Estado, aplicables en ausencia de convenio de empresa, incluíndo no citado acordo como anexos as táboas de reclasificación e do importe do Complemento Salarial de Homoxeneización das provincias e/ou Comunidades Autónomas cuxos convenios venzan o 31 de decembro de 2015. Igualmente, para o caso de que exista Acordo Interconfederal en materia de negociación colectiva subscrito polas organizacións empresariais e sindicais máis representativas, as partes comprométense a incorporar ao texto a cláusula de revisión salarial pactada para este período. Na acta de acordo da revisión salarial 2015 indica: Segundo. Salarios bases ano 2015 (artigo 47 apartado 5). De acordo coas facultades atribuídas a esta Comisión Mixta polo artigo 47 apartado 5 do convenio colectivo, aplicarase sobre a táboa de salarios bases do ano 2014 un incremento salarial do 1%, resultando as táboas de salarios bases as seguintes: ...	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
99004615011982	EMPRESAS DE SEGURIDADE – (Código anterior 9904615)	Convenio colectivo	CONVENIO 01/07/2015 - 31/12/2016 (BOE nº 224, 18/09/2015) Artigo 4. Ámbito temporal. O presente Convenio entrará en vigor o día 1 de xullo de 2015, con independencia da data da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado", e manterá a súa vixencia ata o 31 de decembro do 2016, quedando prorrogado integramente ata a súa substitución por outro Convenio de igual ámbito e eficacia. Artigo 5. Denuncia. A denuncia do presente Convenio entenderase automática ao momento do seu vencemento, neste caso, o 31 de decembro de 2016. Con todo, a Comisión Negociadora do Convenio constituirase con anterioridade a dicha data a petición de calquera das partes lexitimadas.		CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DAS EMPRESAS DE SEGURIDADE XULLO DE 2015-DECEMBRO DE 2016 A máis recente xurisprudencia do Tribunal de Xustiza da Unión Europea en relación coa retribución dos períodos de vacacións e a súa incidencia no sector da seguridade privada en España, desembocou na anulación do artigo 45.2 acordada pola Sentenza da Audiencia Nacional de data 30 de abril de 2015, o que obriga aos negociadores do Convenio para dar contido ao precepto anulado. A Mesa Negociadora do Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridade veu manifestando durante todos estes anos, caracterizados por unha importante crise económica, a súa firme aposta pola estabilidade do sector a través do Convenio Colectivo estatal, ferramenta que considera a máis adecuada para este fin. Por iso, os negociadores consideraron imprescindible atopar unha solución negociada a un novo conflito sobrevido, antes de que puidesen enturbarse as relacións laborais. Para iso, considerouse conveniente anticipar a data de terminación do convenio de 2015, publicado no "BOE" do 12 de xaneiro de 2015 e substituílo por un con vixencia desde o 1 de xullo de 2015 ata o 31 de decembro de 2016, co obxectivo de adecuar o artigo 45 á doutrina do Tribunal de Xustiza da Unión Europea, preservando, ademais, o equilibrio económico do pactado para o exercicio 2015. Así, decidiuse trasladar o sobrecusto que supón o pago da media de todos os pluses funcionais que os traballadores do sector deban percibir no período de vacacións a unha maior subida para as retribucións establecidas con carácter fixo no Anexo Salarial. Por esta razón, e aínda tendo en conta o disposto no III Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva 2015, 2016 e 2017 ("BOE" 20/06/2015), superouse a porcentaxe recomendada no citado acordo para o ano 2016, en canto á retribución comprendida nas táboas do Anexo Salarial que se incrementan nun 1,59% en termos de ano natural e un 2,48%, comparando as táboas aplicables desde o 1 de xullo de 2016, en relación co ano 2015 compensando deste xeito as retribucións variables adicionais que supoñen o cumprimento da doutrina do Tribunal de Xustiza da Unión Europea. Así mesmo, desde o convencemento da necesaria dignificación do sector recomendada e impulsada desde o Observatorio Sectorial, co Convenio Colectivo como elemento homoxeneizador das condicións laborais dos traballadores, a Mesa Negociadora estableceu unha fórmula de garantía do cumprimento do aquí pactado, inserindo unha Disposición Adicional que pretende incentivar ao máximo o respecto das condicións económicas que deben percibir os traballadores do sector.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
99014585012004	EMPRESAS DE XESTIÓN E MEDIACIÓN INMOBILIARIA – [Código anterior 9914585]	Revisión Salarial	CONVENIO 2013-2014 (BOE nº 116, 13/05/2014) Revisión salarial 2015 - BOE nº 120, 20/05/2015 Corrección erros do convenio e da revisión salarial 2014 publicada no BOE nº 164, 07/07/2014 - Revisión salarial 2014 publicada no BOE nº 128, 27/05/2014 Artigo 3. Ámbito temporal: Vixencia e duración. O presente convenio entrará en vigor o día da súa sinatura con independencia da data en que se efectúe a súa publicación no "Boletín Oficial do Estado". Iso con todo as súas condicións económicas terán efectos desde o primeiro de xaneiro de 2013 e a súa vixencia finalizará o 31 de decembro de 2014. Artigo 4. Prórroga, Denuncia e Ultraactividade. O presente convenio quedará automaticamente prorrogado por períodos anuais, se non é denunciado por escrito durante os dous meses anteriores á data da súa finalización por calquera das partes asinantes que deberán comunicar a denuncia ás outras representacións e á autoridade laboral. Caso de non efectuarse a denuncia no tempo e forma previstos no parágrafo anterior e producíndose a prórroga anual automática, todos os conceptos salariais incrementaranse de acordo coa inflación prevista polo Goberno para o exercicio que se prorrogue o convenio. Unha vez concluída a duración pactada mentres non se negocie un novo convenio manterase en vigor o contido normativo deste convenio, que será derrogado na súa integridade polo que o suceda.	0,7	Incremento salarial 2015 indicado na folia estatística: 0,7% Artigo 28. Incrementos Salariais e Cláusula de revisión salarial. · Ano 2013: 0,6%, coa seguinte cláusula de actualización: Se a taxa de variación anual do IPC xeral Español do mes de decembro fose superior ao IPC harmonizado da zona Euro no mesmo mes, entón tomarase este ultimo para calcular o exceso. De producirse este feito a cantidade resultante aplicárase nunha vez. Se o prezo medio internacional en euros do petróleo Brent no mes de decembro é superior nun 10% ao prezo medio do mes de decembro anterior, para calcular o exceso citado tomaranse como referencias os indicadores de inflación mencionados excluindo en ambos os carburantes e combustibles. · Ano 2014: o aumento de salarios axustarase á actividade da Economía Española, segundo os seguintes criterios: · Un incremento do 0,6% se o PIB de 2013 crece menos do 1%. · Un incremento do 1% se o PIB de 2013 móvese entre o 1% e menos do 2%. · Un incremento do 1,5% se o PIB de 2013 crece o 2% ou máis. Para o ano 2014, os salarios incrementaranse na cantidade antes indicada ás táboas salariais vixentes ao 31 de decembro de 2013, iso con todo ditas retribucións serán revisables ao final do exercicio conforme ao parágrafo anterior, todo iso con efecto económico retroactivo ao 1 de xaneiro de 2014. A revisión salarial que proceda aboarse, se é o caso, nunha soa paga, previa publicación no Boletín Oficial do Estado das táboas salariais que elabore o Comité Paritario previsto no art. 9 do presente convenio, que se reunirá antes do día 1 de febreiro de 2014 e 2015 para elaboralas e acordar o seu envío á Dirección Xeral de Traballo para a súa publicación no Boletín Oficial do Estado, sendo tamén de aplicación a estes efectos o previsto no seguinte apartado deste artigo. O resto de conceptos integrantes da estrutura salarial, veranse incrementados cos mesmos criterios anteriormente expostos neste artigo.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
99004625011981	ENTIDADES DE SEGUROS, REASEGUROS E MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAÑO – [Código anterior 9904625]	Revisión Salarial	CONVENIO 2012-2015 (BOE nº 169, 16/07/2013) Revisión salarial 2015 e Cláusula de revisión 2014 publicada no BOE nº 77, 31/03/2015 - Revisión salarial 2014 publicada no BOE Nº 39, 14/02/2014 Artigo 3. Ámbito temporal. 1. Duración. A duración xeral do presente Convenio será de catro anos, desde o 1 de xaneiro de 2012 ao 31 de decembro de 2015, coas excepcións e efectos específicos que se establecen para materias determinadas nas correspondentes normas do presente Convenio. 2. Vixencia. O presente Convenio entrará en vigor aos 20 días da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado", e manterá a súa vixencia xeral ata o 31 de decembro de 2015, salvo naquelas materias para as que se dispoña unha vixencia distinta. 3. Prórroga e denuncia. O Convenio Xeral entenderase prorrogado de ano en ano se non se denuncia en forma por quen estean lexitimados para iso. A denuncia haberá de producirse entre o 1 e o 31 de decembro do ano do seu vencemento, ou do de calquera das súas prórrogas. Unha vez denunciado o Convenio, procederase a constituír a Comisión Negociadora nos termos e prazos establecidos no Estatuto dos Traballadores. 4. Período de negociación. Denunciado o Convenio, entenderase que o mesmo mantén a súa vixencia durante o período de negociación e prórroga que se regulan neste apartado. Devandito período comezará a computarse desde o inicio das negociacións, momento que, en todo caso, sitúase aos 45 días desde que o Convenio fose denunciado. Transcorrido un ano de negociación sen que se acordara un novo Convenio, prorrogarase por seis meses adicionais o citado período de negociación. Durante a devandita prórroga, as partes acudirán ao procedemento de mediación regulado no Acordo sobre Solución Autónoma de Conflitos Laborais (ASAC), para a procura de solución das discrepancias existentes. Tamén poderán as partes acordar someterse ao procedemento arbitral previsto no citado ASAC. Igualmente, durante a referida prórroga, as partes determinarán as materias do Convenio que prorrogarán a súa vixencia máis aló dos referidos períodos, nos termos e co alcance que en tal momento determinen, tomando como referencia para a súa análise e valoración para ese efecto, tanto as materias tratadas na negociación e o grao de consenso alcanzado respecto das mesmas, como as materias que non fosen obxecto de tratamento na negociación.	1	Artigo 39. Condicións económicas para o ano 2015. 1. Para o ano 2015 acórdase un incremento salarial acorde co ritmo da actividade da economía española medida en termos de Produto Interior Bruto (PIB) referido ao devandito ano, conforme aos seguintes criterios e escala: - Acórdase aplicar un incremento salarial inicial do 1% con efecto do 1 de xaneiro. - Se o incremento do PIB 2015 é igual ou superior ao 2%, o aumento salarial será do 1,5%. 2. Os referidos criterios e consecuentes incrementos salariais que puidesen derivarse dos mesmos, aplicaranse con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro. No caso de que a variación do PIB sexa igual ou superior ao 2%, unha vez coñecido o correspondente ao ano 2015, procederá a aplicación da porcentaxe de incremento que se deriva da anterior escala, e o seu aboamento como revisión salarial nunha soa paga no período dos dous meses seguintes á constatación do devandito dato pola Comisión Mixta de Interpretación do Convenio que procederá á aprobación das correspondentes táboas e conceptos salariais resultantes da devandita constatación. 3. Como cláusula de salvagarda para o suposto dunha evolución negativa da economía en termos de PIB, acórdase que no caso de que se constatase unha variación negativa do PIB igual ou superior ao -1%, o incremento salarial inicialmente aplicado do 1% deducirase do incremento salarial que se acorde aplicar para o ano 2016. 4. Os conceptos sobre os que se aplicará o incremento salarial, regulados neste artigo, serán os seguintes: táboa salarial de soldos base por nivel retributivo, táboa de complemento por experiencia, complementos de compensación por primas, complemento de adaptación individualizado, plus funcional de inspección, plus de residencia e axuda económica para vivenda nos supostos de traslado.	Si	1,5

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
99001995011981	ESTACIÓNS DE SERVIZO - [Código anterior 9901995]	Revisión Salarial	CONVENIO 2010-2015 (BOE nº 237, 03/10/2013) Revisión salarial 2015 - BOE nº 49, 26/02/2015 Revisión salarial 2014 - BOE nº 51, 28/02/2014 Artigo 4. Ámbito temporal. O presente Convenio ten unha vixencia de 6 anos. En consecuencia, e unha vez se publique no "Boletín Oficial do Estado", aplicarase con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2010 ata o 31 de decembro do ano 2015, salvo no previsto para os seus efectos económicos, que se rexerá polo disposto expresamente no capítulo VI (artigos 30 a 40, ambos inclusive). O presente convenio quedará denunciado o 1 de outubro de 2015. Para os efectos do disposto no artigo 86.3 do Estatuto dos Traballadores, finalizada a vixencia prevista, o convenio quedará prorrogado durante un período de 18 meses computados desde a data da súa denuncia, isto é, desde o 1 de outubro de 2015. No prazo máximo dun mes desde a denuncia procederase a constituír a comisión negociadora do novo convenio colectivo.	0,6	Na acta de acordo da revisión salarial 2015 indica: ...Neste acto procedemos a aprobar o incremento salarial para o ano 2015 de conformidade co establecido no artigo 40 do Convenio Colectivo, que fixa un incremento do 0,6% para o ano 2015. Acompáñase a esta Acta as táboas correspondentes ao incremento salarial pactado para o ano 2015... Artigo 40. Incrementos e revisións salariais O salario base será obxecto das seguintes revisións nos anos de vixencia do convenio: - Anos 2010 e 2011: Incremento 0 %. - Ano 2012: actualización de táboas nun 0,8 %, sen revisión salarial conforme ao II Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva (AENC), e sen aboamento de atrasos correspondentes ao ano 2012. Servindo estas táboas de base para o incremento dos anos seguintes. - Ano 2013: Incremento do 0,6 % sobre as táboas de 2012. - Ano 2014: Incremento do 0,6 %. - Ano 2015: Incremento do 0,6 %. Para os anos 2013, 2014 e 2015 aplicaranse as cláusulas de actualización previstas no AENC. Os incrementos salariais pactados do ano 2013 serán regularizados no prazo dun mes desde a publicación no "Boletín Oficial do Estado" do presente Convenio, aboándose só os atrasos devengados desde o 1 de xaneiro do 2013.	Si	
99001305011981	FABRICACIÓN DE CONSERVAS VEXETAIS - Código anterior 9901305	Revisión Salarial	CONVENIO 2014 - 2015 (BOE nº 312, 26/12/2014) Revisión salarial 2015 - BOE nº 99, 25/04/2015 Artigo 4. Ámbito temporal. 1. Duración. O presente convenio ten vixencia desde o 1 de xaneiro de 2014 ata o 31 de decembro de 2015. 2. Denuncia. O presente convenio poderá ser denunciado por calquera das partes dentro do últimos tres meses da finalización da súa vixencia temporal; en caso de non ser denunciado considerárase prorrogado por un ano no seu articulado, aínda que a revisión da táboa salarial se realizara de forma obrigatoria, así como a dos anexos que fosen pactados para a mesma vixencia que o convenio.	0,3	Incremento salarial 2015 indicado na folla estatística e calculado: 0,30 ANEXO V Incremento salarial A táboa salarial definitiva do ano 2014 é a que se recolle no anexo VIII. Aplicarase dende 1 de xaneiro de 2014. Esta nova táboa aplicarase ao mes seguinte da publicación do convenio no Boletín Oficial do Estado. Para o caso de que se atrase a publicación, as empresas aplicarán a suba e os atrasos non máis tarde da nómina de setembro de 2014. Para a fixación do incremento salarial de 2015 procederase do seguinte xeito: As partes asinantes do presente Convenio reuniranse a partir da segunda quincena de xaneiro de 2015 para establecer o devandito incremento. No caso de que as partes asinantes do presente Convenio non alcanzasen un acordo antes de finalizar o mes de febreiro de 2015, aplicarase un incremento salarial definitivo e non revisable do 0,3% respecto á táboa salarial definitiva do ano anterior. As partes reuniranse durante a primeira quincena de marzo de 2015 para asinar a táboa salarial, que terá efecto retroactivo a 1 de xaneiro de 2015.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
99002455011981	FARIÑAS PANIFICABLES E SÉMOLAS – Código anterior 9902455	Convenio colectivo	CONVENIO 2015-2016 (BOE nº 168, 15/07/2015) Art. 4.º Temporal. a) Vixencia. Desde o 1 de xaneiro de 2015 ao 31 de decembro de 2016. b) Forma e condicións de denuncia do convenio. O presente Convenio, será prorrogado por períodos dun ano, sempre que non medie a oportuna denuncia, cun mes mínimo de antelación. A representación que realice a denuncia, comunicarao á outra parte, expresando detalladamente na comunicación, que deberá ser por escrito, a lexitimación que ostenta, os ámbitos do convenio e as materias obxecto de negociación. A comunicación deberá efectuarse simultaneamente co acto da denuncia. Desta comunicación, enviarase copia, a efectos de rexistro, á autoridade laboral correspondente. c) Prazo máximo para o inicio da negociación. Unha vez denunciado o Convenio, no prazo máximo dun mes a partir da comunicación, procederase a constituír a comisión negociadora. A parte receptora da comunicación, deberá responder á proposta de negociación e ambas as partes establecerán un calendario ou plan de negociación, debéndose iniciar esta nun prazo máximo de quince días a contar desde a constitución da comisión negociadora. d) Prazo máximo para a negociación. O prazo máximo para a negociación determinarase en función da duración da vixencia do convenio anterior. Este prazo será de doce meses cando a vixencia do ano anterior fose de dous ou máis anos, a contar desde a data de finalización do convenio anterior. Esgotado o prazo máximo para a negociación, as partes poderanse adherir voluntariamente aos procedementos do Servizo Interconfederal de Mediación e Arbitraje (SIMA), para liquidar de maneira efectiva as discrepancias existentes tras o transcurso do prazo máximo de negociación sen alcanzarse un acordo. e) Ultraactividade. As partes pactan expresamente, que con independencia do prazo de negociación, todo o contido do presente convenio e os seus anexos manterán a súa vixencia e aplicación plena, ata que non se alcance a sinatura dun novo convenio que o substitúa.	0,75	No ANEXO N.º 3 (Condicións económicas) indica: Incrementos salariais. Táboas salariais 2015: acórdase un incremento salarial do 0,75% sobre as táboas salariais definitivas do ano 2014. Estas táboas salariais aplicaranse desde o 1 de xaneiro de 2015, con independencia da súa data de publicación no "BOE". Táboas salariais 2016: as partes acordan un prazo máximo de tres meses, é dicir, ata o 31 de marzo de 2016 para acordar o incremento salarial. A falta de acordo neste sentido, seguiranse aplicando as táboas salariais do 2015 ata a finalización da vixencia temporal do convenio.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
99000555011981	INDUSTRIA AZUCREIRA [Código anterior 9900555]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015-2016 (BOE nº 230, 25/09/2015) Acordo 2. Ámbito temporal. 1. Entrada en vigor.-O convenio colectivo entrará en vigor a partir do día seguinte da súa publicación no BOE os efectos económicos do convenio se retrotraerán ao 1 de xaneiro de 2015 e no demais iniciaranse atendendo ao que en cada caso se estableza. 2. Duración.-A duración do presente convenio será de dous anos, contados desde a entrada en vigor, aínda que poderán establecerse duracións distintas para materias concretas. Os efectos económicos pactados neste convenio aplicaranse durante os anos 2015 e 2016. 3. Prórroga.-No caso de que ningunha das partes lexitimadas denunciase o convenio dentro do prazo, o convenio colectivo entenderase prorrogado tacitamente por un só ano, sen modificación ningunha dos seus conceptos, módulos e retribucións. Se se reiterase a falta de denuncia por terceira vez consecutiva, o convenio colectivo quedará caducado. 4. Denuncia.-A parte denunciante deberá notificar por escrito á outra ou outras, dentro do último mes de vixencia do convenio ou da de cada materia concreta, o seu propósito de renegociar o mesmo. A parte denunciante determinará as materias obxecto de renegociación e ata tanto se alcance un novo acordo manterase o convenio anterior nos seus propios termos sen modificación ningunha dos seus conceptos, módulos e retribucións. 5. Así mesmo, no caso de que unha futura disposición legal modifique o contido esencial do pactado calquera das partes poderá denunciar o convenio colectivo dentro do mes seguinte á súa publicación no BOE e renegociar o seu contido atendendo ás materias afectadas. 6. Os valores económicos contidos nos acordos 22, 24, 25, 26, 27, 29, 33, 34 e 38 e nos anexos económicos terán unha vixencia anual, salvo o previsto neste convenio para os anos 2015 e 2016. 7. Están facultadas para denunciar o convenio calquera das centrais sindicais e a asociación empresarial asinantes.	0	Disposición adicional primeira. Incrementos salariais para 2015 e 2016. 1. Ano 2015. Os conceptos salariais establecidos para o ano 2015, que se atopan recollidos nos anexos 2, 3, 4, 5 e 6 e nos acordos 22, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 33, 34 e 38 son os correspondentes aos valores que se estableceron como definitivos ao 31-12-2014. 2. Ano 2016. As partes asinantes deste Convenio reuniranse no último cuadrimestre de 2016 para avaliar a marcha do sector e establecer os valores dos conceptos salariais para 2016.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
99000805011981	INDUSTRIA DO CALZADO - Código anterior 9900805	Revisión Salarial	CONVENIO 2014-2015 (BOE nº 245, 09/10/2014) Modificación do convenio - BOE nº 77, 31/03/2015 Acordo de adhesión do Convenio colectivo do sector de fabricación do calzado artesán, manual, ortopedia e a medida e talleres de reparación e conservación do calzado usado e duplicado de chaves ao Convenio colectivo da industria do calzado - BOE nº 172, 19/07/2012 Táboa salarial 2015 - BOE nº 38, 13/02/2015 Artigo 2. Vixencia e duración. Pago de atrasos. O convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2014 e terá vixencia ata o 31 de decembro de 2015, en anos naturais. E prorrogarase de ano en ano de non producirse a súa denuncia. O prazo para o pago de atrasos, ou de diferenzas salariais, finaliza aos 10 días seguintes á primeira data de pago habitual na empresa, tras a publicación do convenio, ou da súa revisión, no BOE; penalizándose as demoras cun 25 % da cantidade debida. Artigo 4. Denuncia e extinción. A denuncia propoñendo a resolución ou revisión do convenio deberá comunicarse á Autoridade laboral e á outra parte cunha antelación mínima de dous meses respecto da data de terminación da vixencia ou de calquera das súas prórrogas. As partes comprométese a constituír a comisión negociadora do novo convenio un mes antes de finalizar a vixencia deste; establecéndose un prazo máximo dun ano, desde a finalización, para o acordo de novo convenio ou de prórroga. Se, esgotado este prazo, a comisión negociadora non chegase a un acordo, acudirase aos mecanismos de solución extraxudicial de conflitos, ou laudo arbitral. Transcorrido un ano, desde a constitución da comisión negociadora, sen que se acordara un novo convenio ou ditado un laudo arbitral, o convenio considerárase extinguido.	0,5	Artigo 34. Salarios. Revisión Salarial. O salario anual correspondente á prestación dos servizos laborais durante a xornada anual pactada, é o que se indica na táboa salarial anexa, para os distintos grupos profesionais. No seu cómputo inclúense todas as retribucións salariais correspondentes á xornada anual de traballo e os beneficios salariais derivados da súa prestación, tales como pagas extraordinarias, vacacións, etc. coa soa exclusión do complemento persoal de antigüidade e dos incentivos por produtividade. 1. Táboa salarial: A partir do 1.1.2014 e ata o 31.12.2014, a táboa salarial aplicable é a que figura no anexo 2, como resultante de incrementar un 1% a do ano anterior. 1.2 Revisión salarial de 2014: Aplicarase no exceso da taxa de variación anual do IPC sobre o 2% (segundo acordo do II AENC), con efectos desde o 1.1.2014 e nun pago único. 1.3 A partir do 1.1.2015 e ata 31.12.2015, a táboa salarial aplicable será a resultante de incrementar un 0,5% a táboa do ano anterior. 1.4 Revisión salarial 2015: Aplicarase no exceso da taxa de variación anual do IPC sobre o 2% (segundo acordo do II AENC), con efectos desde 1.1.2015 e nun pago único. 1.5 A partir de 1.1.2016, para a negociación do seguinte convenio, as partes adquiren o compromiso de ter en conta a situación económica do país e os acordos de negociación colectiva confederais vixentes no estudo do contido da cláusula de revisión salarial.	Si	
99003445011982	INDUSTRIA METALGRÁFICA E FABRICACIÓN DE ENVASES METÁLICOS	Convenio colectivo	CONVENIO 2015-2016 (BOE nº 191, 11/08/2015) Artigo 2. Vixencia do Convenio. O presente Convenio entrará en vigor ao día seguinte da súa sinatura e terá unha duración de dous anos, isto é, desde o 1 de xaneiro de 2015 ata o 31 de decembro de 2016. Os atrasos que se xeraron desde o 1 de xaneiro de 2015 serán aboados antes do 31 de xullo de 2015. O Convenio quedará denunciado por calquera das partes, cunha antelación de tres meses respecto da data do seu vencemento. Con todo, subsistirán os seus preceptos ata a entrada en vigor do que o substitúa. Ambas as partes, comprométese a iniciar a negociación dun novo Convenio, unha vez denunciado, coa máxima antelación á finalización da súa vixencia. No caso de desacordo, durante a negociación, ambas as partes buscarán a mediación, seguindo os procedementos establecidos para a solución extraxudicial de conflitos, para que o acordo se produza dentro do establecido na lexislación vixente.	0,8	Artigo 17. Incrementos salariais. Salarios de nivel. Para os anos 2015 e 2016 establécense, con carácter xeral, os salarios que se determinan, para cada nivel nas táboas que se achegan, para todos os conceptos, como anexo número 1 a este Convenio. Para a confección das referidas táboas, tomáronse en conta os seguintes incrementos: Ano 2015: Incremento do 0,8 % sobre táboas de 2014. Ano 2016: Incremento do 1,3 % sobre táboas de 2015. Artigo 18. Revisión salarial. Os incrementos referidos no presente convenio estarán sometidos á cláusula de revisión salarial seguinte: No caso de que o sumatorio dos incrementos salariais de 2015 e 2016 sexa menor á suma das inflacións de ambos os anos, o 80 % da devandita diferenza, aplicarase como base de cálculo das táboas salariais de 2017.	Si	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
99004235011981	INDUSTRIA QUÍMICA - Código anterior 9904235	Convenio colectivo	CONVENIO 2015-2017 (BOE nº 198, 19/08/2015 – C. E. BOE nº 302, 18/12/2015) Artigo 4. Ámbito temporal e denuncia. O presente Convenio entrará en vigor a partir da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado" e, en calquera caso, no prazo de 15 días desde a sinatura do mesmo. A súa duración será ata o 31 de decembro do ano 2017. Os efectos económicos terán a retroactividade que, para cada ano de vixencia, se desprenden dos artigos 33, e Disposición Adicional Segunda do presente Convenio. A denuncia efectuarase, por calquera das partes asinantes, mediante comunicación fidedigna á Dirección Xeral de Traballo e ao resto de organizacións asinantes, dentro dos tres últimos meses do ano do seu termo ou prórroga. As partes asinantes comprométense a iniciar a negociación do novo Convenio unha vez formulada a denuncia, aínda cando non esgotase a súa vixencia temporal. Durante as negociacións manterase a vixencia do presente Convenio nos termos establecidos no artigo 86.3 do Estatuto dos Traballadores. Transcorridos 24 meses desde a súa denuncia sen que se acordou un novo que o substitúa, o presente Convenio perderá a súa vixencia nos termos establecidos na lexislación vixente.	1	No Artigo 33. Incrementos salariais. Indica: II. Incrementos II.a) Incremento ano 2015: Unha vez depurado o concepto MSB de 2014, de acordo cos epígrafes 2.1 e 2.2 do apartado I, procederase a incrementar esta no 1% do seu actual importe. II.b) Incremento ano 2016: Unha vez depurado o concepto MSB de 2015, de acordo cos epígrafes 2.1 e 2.2 do apartado I, procederase a incrementar esta no 1,5% do seu actual importe. II.c) Incremento ano 2017: Unha vez depurado o concepto MSB de 2015, de acordo cos epígrafes 2.1 e 2.2 do apartado I, procederase a incrementar esta no 1,7% do seu actual importe. Os incrementos da MSB de cada empresa calcularanse en condicións de homoxeneidade respecto dos períodos obxecto de comparación, tanto no que respecta a persoas como a réxime privativo de traballo, a niveis de produtividade, horas extraordinarias efectuadas e outras condicións laborais, computándose, en consecuencia, por separado, as cantidades que correspondan ás ampliacións en tales conceptos, con exclusión das detraccións contempladas. Ao operar os incrementos salariais pactados sobre a MSB de cada empresa non é posible a compensación e/ou absorción dos mesmos con outros conceptos salariais, calquera que sexa a súa denominación. Ademais levaríanse a cabo as accións seguintes: 1. Aplicación da reserva: Nos anos 2015, 2016 e 2017 reservárase un 20% do incremento pactado para cada un dos referidos anos (isto é, un 0,2 % en 2015, un 0,3% en 2016 e un 0,38 % en 2017) para: - Novas antigüidades calculadas de acordo co artigo 39. - Complemento de posto de traballo. - Axuste de abancos salariais dentro do mesmo grupo profesional e entre os distintos grupos profesionais. Na repartición desta reserva serían prioritarias as cantidades para novas antigüidades, de cuxo importe, detallando o número de persoas afectadas e as contías por Grupos Profesionais, as empresas darían conta aos representantes dos traballadores. Os salarios mínimos garantidos dos grupos profesionais que figuran no artigo 32, serán de obrigado cumprimento polas empresas. ... 2. Aplicación do Incremento unha vez deducida a reserva: No 2015 as empresas utilizarán o 0,8 por 100 da MSB depurada e homoxeneizada (1,2 % en 2016 e 1,32 % en 2017) para incrementar de maneira directamente proporcional o salario total, exceptuando antigüidade e Complemento de Posto de Traballo de cada traballador percibido a actividade normal en razón da función ou posto de traballo que desempeñe na empresa. O resultado de dividir o salario total anual que percibe cada traballador polo número de horas/ano establecido no presente Convenio Colectivo como xornada máxima anual, constituirá o salario/hora total (SHT). En todo caso, o divisor será o número de horas/ano existente na empresa en cuestión ou que deba realizar o traballador afectado, se fose menor da xornada máxima anual pactada. Artigo 38. Cláusula de Revisión Salarial. A) Cláusula de Revisión Salarial para os anos 2015 e 2016. No caso de que a suma do IPC xeral español correspondente aos anos 2015 e 2016 resulte unha cifra superior á suma dos incrementos pactados no presente Convenio Colectivo para os referidos anos, procederase a efectuar unha revisión salarial, na indicada diferenza e sen efectos retroactivos, tan pronto se constate oficialmente dita circunstancia. O incremento de salarios que se é o caso proceda aboarse por tanto con efectos do 1 de xaneiro de 2017, servindo como base de cálculo para o incremento salarial deste último ano. Esta mesma revisión salarial aplicarase ás táboas de SMG dos artigos 32 e 44, plus de nocturnidade do artigo 44.7, pluses do artigo 40 e dietas do artigo 28.4. Ao operar esta revisión salarial sobre a MSB de cada empresa non é posible a compensación e/ou absorción da mesma con outros conceptos salariais, calquera que sexa a súa denominación. B) Cláusula de Revisión Salarial para o ano 2017. No caso de que o IPC xeral español correspondente ao ano 2017 resulte unha cifra superior ao incremento pactado no presente Convenio Colectivo para o referido ano, procederase a efectuar unha revisión salarial, na indicada diferenza e sen efectos retroactivos, tan pronto se constate oficialmente dita circunstancia. O incremento de salarios que se é o caso proceda aboarse por tanto con efectos do 1 de xaneiro de 2018, servindo como base de cálculo para o incremento que puidese pactarse para 2018. Esta mesma revisión salarial aplicarase ás táboas de SMG dos artigos 32 e 44, plus de nocturnidade do artigo 44.7 e pluses do artigo 40 e dietas do artigo 28.4. Ao operar esta revisión salarial sobre a MSB de cada empresa non é posible a compensación e/ou absorción da mesma con outros conceptos salariais, calquera que sexa a súa denominación.	Si	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
99004975011981	INDUSTRIA TÉXTIL E DA CONFECCIÓN [Código anterior 9904975]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015 - 2017 (BOE nº 200, 21/08/2015) Artigo 4. Vixencia e duración. O Convenio entrará en vigor na data da súa sinatura, é dicir, o 30 de xullo de 2015 e manterá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2017, sen prexuízo do establecido para determinadas materias. Artigo 5. Retroactividade. O salario mínimo intertextil e as táboas salariais de 2015 se retrotraerán ao primeiro de xaneiro de 2015. Artigo 6. Resolución ou revisión. A denuncia propoñendo a resolución ou revisión do Convenio deberá comunicarse á outra parte coa antelación mínima de dous meses respecto da data de terminación da vixencia ou de calquera das súas prórrogas. O escrito de denuncia axustarase á normativa legal vixente en cada momento. No prazo máximo dun mes a partir da terminación da vixencia do Convenio, procederase a constituír a comisión negociadora. Unha vez denunciado o Convenio, este manterase vixente durante o proceso de negociación. O prazo máximo para a negociación do novo Convenio será dun ano. Concluído este período, as partes negociadoras someterán as súas discrepancias ao sistema de mediación, previo ao de arbitraje, regulados no V ASAC. Durante o período que transcorra ata o final da mediación ou laudo definitivo, tamén se manterá vixente. En todo caso as partes negociadoras poderán, de mutuo acordo, e antes da finalización do período máximo establecido para a negociación do Convenio, anticipar a solicitude de arbitraje. Este será obrigatorio ao obxecto de resolver as diferenzas que puidesen existir para o acordo definitivo do Convenio colectivo.	0,6	Incremento salarial 2015 calculado: 0,6% Artigo 52. Táboas salariais. 1. As retribucións son as que constan no Convenio anexo de cada subsector. A suma do salario base, complemento Convenio, se é o caso e complemento persoal, servirá de base para o cálculo da antigüidade, as gratificacións extraordinarias regulamentarias e a Paga de Convenio e o Plus Non Absentismo ou en calquera outro concepto que tivese como referencia o salario para actividade normal, sen prexuízo do estipulado sobre esta materia nos distintos anexos subsectoriais. 2. Con efectos 1.1.2015, as táboas salariais e o salario mínimo intertextil do ano 2014 incrementaranse nun 0,5%, para o primeiro semestre e un 0,7% para o segundo semestre. Para o 2016, o incremento será do 0,9% sobre as táboas salariais do segundo semestre do 2015. Para o 2017, o incremento será do 1,3% sobre as táboas salariais de 2016. O cálculo das táboas salariais dos anos 2016 e 2017, realizarase sobre as táboas revisadas do ano anterior, se procedese dita revisión. Revisión salarial. Ao finalizar cada un dos anos naturais de vixencia do convenio realizarase a revisión do IPC. Para iso utilizarase como referente o IPC máis reducido de entre os que certifique o INE e a taxa de variación anual do IPC harmonizado da Zona Euro para cada un dos anos. A porcentaxe de revisión fixarase na diferenza entre o IPC utilizado e o 2% (obxectivo de inflación do Banco Central Europeo). Se o prezo medio internacional en euros do petróleo Brend no mes de decembro é superior nun 10% ao prezo medio do mes de decembro anterior, para calcular o exceso citado tomaranse como referencia os indicadores de inflación mencionados excluindo en ambos os carburantes e combustibles, sen que a porcentaxe resultante poida ser superior ao 0,5%, taxa máxima a aplicar na revisión, en calquera caso. A revisión salarial terá carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro dos respectivos anos. Para os efectos de dar cumprimento ao establecido no parágrafo anterior, as partes emprázanse para establecer a porcentaxe de revisión correspondente a 2015 nos quinze días seguintes á publicación dos índices mencionados. 3. Todas as empresas afectadas polo presente Convenio colectivo, deberán facer efectivos os atrasos derivados da aplicación das Táboas Salariais 2015 de todos e cada un dos Anexos, con efectos desde primeiro de xaneiro, antes do 30 de setembro. O pago posterior a dita data devengará o xuro legal do diñeiro ata os 20 días posteriores á publicación do Convenio no Boletín Oficial do Estado. Transcorridos os devanditos 20 días aboarase o dez por cento de recarga por mora anual, conforme á lexislación vixente, sempre que o devandito cómputo sexa posterior ao 30 de setembro. Artigo 53. Salario mínimo intertextil. 1. O salario mínimo intertextil, para 2015, será de 26,55€ diarios e 807,56 euros mensuais, para o primeiro semestre e 26,60 euros diarios e 809,08 euros mensuais, para o segundo semestre. 2. A contía do salario mínimo intertextil será unicamente de aplicación a aqueles coeficientes das táboas salariais que non alcancen a referida contía. Para iso, engadirase á suma do salario base e complemento de convenio, se é o caso, a cantidade necesaria para alcanzar a contía que corresponda ao devandito salario mínimo. A contía deste salario mínimo intertextil substitúe á do salario e á de calquera complemento, cando así figure nas respectivas táboas salariais dos anexos; no anexo de Alfombras (número X) enténdese "Complemento salarial e revisións". 3. Sobre a contía resultante, calcularase a antigüidade, as gratificacións extraordinarias, a Paga de Convenio, o Plus Non Absentismo, as horas extraordinarias e o traballo nocturno. 4. O Salario Mínimo Intertextil aquí regulado establécese sen prexuízo da prioridade aplicativa do establecido nos convenios de empresa, de acordo co establecido no artigo 84.2.a) do Estatuto dos Traballadores. O sometemento á citada norma deberá terse en conta na interpretación e aplicación dos artigos 5, 8 e 55 deste Convenio.	Si	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
99014365012003	INDUSTRIAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMENTO, DEPURACIÓN E DISTRIBUCIÓN DE AUGAS POTABLES E RESIDUAIS - Código anterior 9914365	Convenio colectivo	CONVENIO 2015-2017 BOE nº 264, 04/11/2015 Artigo 6. Ámbito temporal e denuncia do Convenio. O presente Convenio colectivo entrará en vigor á data da súa sinatura, sen prexuízo da aplicación das táboas salariais e o resto de materias que expresamente o sinalen que será desde o 1 de xaneiro de 2015 ata o 31 de decembro de 2017. A denuncia do convenio efectuarase cun mes de antelación ao seu vencemento, prorrogándose de ano en ano, se non mediase denuncia expresa das partes. Denunciado se é o caso o convenio colectivo, este permanecerá ultraactivo ata o prazo máximo de 3 anos desde a data de expiración da vixencia do mesmo, coas retribucións definitivas establecidas correspondentes ao ano de expiración. Durante o período de negociación do novo convenio, ou durante as súas prórrogas se o convenio non se denunciou, ou non se denunciou en prazo, o convenio colectivo manterá a súa vixencia coas retribucións definitivas establecidas correspondentes ao ano 2017. As partes comprométense a constituír a mesa de negociación do seguinte convenio colectivo no mes seguinte a partir da denuncia do convenio.	1	Artigo 38. Actualización económica para os anos 2015, 2016 e 2017. As retribucións salariais establecidas para os anos 2015 e 2016 son as que se sinalan nos anexos I e II ao presente Convenio colectivo, que se corresponden cunha revisión económica do 1 % para o 2015 e do 1,5 % para o 2016. As retribucións salariais establecidas nos artigos 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, para os exercicios 2015 e 2016 actualizaranse para os devanditos anos nos mesmos termos que os sinalados no III Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva 2015, 2016 e 2017 asinado o 8 de xuño de 2015 polas organizacións CEOE, CEPYME, CCOO e UGT ("BOE" do 20 de xuño de 2015). O Plus Adaptación Convenio Estatal Revalorizable incrementarase de acordo co establecido na disposición adicional do presente Convenio colectivo. Para o ano 2017 establécese unha revisión do 1,5 % a conta do que finalmente sinale o III AENC, se este é superior, non producíndose revisión algunha no caso de que este fose inferior.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
99002415011982	INDUSTRIAS DE GRANXAS AVÍCOLAS E OUTROS ANIMAIS [Código anterior 9902415]	Revisión Salarial	CONVENIO 2011-2013 (BOE nº 307, 22/12/2012) Táboas salariais 2014 e 2015 - BOE nº 77, 31/03/2015 Artigo 6. Ámbito temporal. O Convenio iniciará a súa vixencia con efectos referidos ao día 1 de xaneiro de 2011, con independencia da data da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado", sendo a súa duración de tres anos e polo período comprendido entre esta data e o 31 de decembro de 2013. Forma e condicións de denuncia do Convenio: O presente Convenio será prorrogado por períodos dun ano, sempre que non medie a oportuna denuncia, cun mes mínimo de antelación. A representación que realice a denuncia comunicarao obrigatoriamente por escrito e por medio fidedigno á outra parte, expresando detalladamente na comunicación a lexitimación que ostenta, os ámbitos do Convenio e as materias obxecto de negociación. A comunicación deberá efectuarse simultaneamente co acto da denuncia. Desta comunicación, enviarase copia, a efectos de rexistro, á autoridade laboral correspondente. Prazo máximo para o inicio da negociación: Unha vez denunciado o Convenio, no prazo máximo de dous meses a partir da comunicación, procederase a constituír a Comisión Negociadora. A parte receptora da comunicación deberá responder á proposta de negociación e ambas as partes establecerán un calendario ou plan de negociación, debéndose iniciar esta nun prazo máximo dun mes para contar desde a constitución da Comisión Negociadora do presente Convenio. Prazo máximo para a negociación: O prazo máximo para a negociación determinarase en función da duración da vixencia do convenio anterior. Este prazo será de doce meses cando a vixencia do ano anterior fose de dous ou máis anos, a contar desde a data de finalización do convenio anterior. Esgotado o prazo máximo para a negociación, as partes poderanse adherir voluntariamente aos procedementos do Servizo Interconfederal de Mediación e Arbitraje (SIMA), para liquidar de maneira efectiva as discrepancias existentes tras o transcurso do prazo máximo de negociación sen alcanzarse un acordo. O convenio colectivo entrará en vigor á data da súa sinatura con independencia da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado". Non obstante o anterior, os seus efectos económicos se retrotraerán ao 1 de xaneiro de 2011. As empresas estarán obrigadas a aboar as diferenzas salariais no prazo de tres meses desde a sinatura do presente convenio. Con todo e independentemente do tempo transcorrido na negociación do convenio sen chegar a un acordo do mesmo, as partes acordan expresamente que todo o contido do presente convenio manterá a súa vixencia e aplicación ata que non se chegue á sinatura dun novo convenio que o substitúa.	0,3	Na acta de acordo da revisión salarial indica: Neste sentido, as partes acordan: Primeiro. Modificar as táboas salariais para os anos 2014 e 2015 nos seguintes termos: - Para o ano 2014: Incremento dun 0,3 %. - Para o ano 2015: Incremento dun 0,3 %. - Para o ano 2016, as partes acordan que no mes de xaneiro e febreiro emprazaranse para a negociación da porcentaxe a aumentar, se ben, garántese un aumento mínimo do 0,3 para o caso de desacordo.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
99002045011981	INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DO VIDRO, INDUSTRIAS CERÁMICAS, E PARA AS DO COMERCIO EXCLUSIVISTA DOS MESMOS MATERIAIS [Código anterior 9902045]	Revisión Salarial	CONVENIO 2014-2016 BOE nº 136, 05/06/2014 Revisión salarial 2015 - BOE nº 36, 11/02/2015 Artigo 4. Temporal. Vixencia e duración. O presente convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2014 e expirará o 31 de decembro de 2016. Artigo 6. Denuncia do convenio. Este Convenio Colectivo prorrogarase de ano en ano se, polo menos, tres meses antes á data de expiración, non é denunciado por algunha das partes mediante comunicación escrita, da que a outra parte acusará recibo, remitindo copia para o seu rexistro á autoridade laboral. No prazo máximo dun mes a partir da recepción da comunicación, procederase a constituír a comisión negociadora. A parte receptora da comunicación deberá responder á proposta de negociación e ambas as partes establecerán un calendario ou plan de negociación, debéndose iniciar esta nun prazo máximo de quince días a contar desde a constitución da comisión negociadora. Transcorrido o prazo legal desde que se produciu a denuncia sen que se alcanzara un acordo para substituír o convenio vencido, as partes someterán as súas discrepancias á Comisión Paritaria do Convenio. De persistir o desacordo, a Comisión decidirá sobre o seu sometemento ben á arbitrase recollida no presente convenio ou aos mecanismos previstos no V Acordo sobre Solución Autónoma de Conflitos Laborais. Durante as negociacións para a renovación do presente Convenio Colectivo manterase a súa vixencia	0,4	Na acta de acordo da revisión salarial 2015 indica: Orde do día. Único. -Actualización de valores do Convenio Colectivo para o ano 2015. O parágrafo segundo do apartado 1 do artigo 7 do Convenio establece que: «Para o ano 2015, con efectos desde o 1 de xaneiro, a táboa salarial do artigo 11 e o resto de percepcións económicas do capítulo segundo incrementaranse nun 0,4% sobre os valores definitivos de 2014 «. De acordo co anterior, e tendo en conta que os valores aprobados para 2014 non experimentaron revisión ningunha, a Comisión Mixta acorda por unanimidade aprobar os seguintes valores para o ano 2015, con efectos dende o 1 de xaneiro:... Artigo 7. Incremento. 1. Para o ano 2014, a táboa salarial e o resto das percepcións económicas recollidas no capítulo segundo deste Convenio, son o resultado de aplicar á táboa de Salario Mínimo Garantido do anexo XI do Convenio 2012-2013 e ás percepcións do capítulo segundo dese mesmo texto, un incremento do 0,3%. Para o ano 2015, con efectos desde o 1 de xaneiro, a táboa salarial do artigo 11 e o resto de percepcións económicas do capítulo segundo incrementaranse nun 0,4% sobre os valores definitivos de 2014. Para o ano 2016, con efectos desde o 1 de xaneiro, a táboa salarial do artigo 11 e o resto de percepcións económicas do capítulo segundo incrementaranse nun 0,4% sobre os valores definitivos de 2015. 2. Sen prexuízo da prioridade aplicativa establecida no artigo 84.2 do Estatuto dos traballadores, as condicións que se estipulan neste convenio teñen carácter de mínimas e na súa virtude son nulos e non sufrirán efecto ningún entre as partes, os pactos ou cláusulas que individual ou colectivamente impliquen condicións menos favorables. 3. Non obstante o anterior, os pactos de empresa regularanse polas súas propias normas expresas que en ningún caso poderán descoñecer este principio xeral. Os pactos de empresa ocupanse das materias que son propias da empresa ou centro de traballo, someténdose en todo caso ao disposto no convenio colectivo con respecto á xerarquía normativa establecida no artigo 3 do ET. 4. Os atrasos derivados dos incrementos aboaranse nun só pago, dentro do mes seguinte ao da publicación no "Boletín Oficial do Estado" dos novos valores. Artigo 8. Revisión salarial. Ao final dos anos 2015 e 2016, atenderase ao exceso da taxa de variación anual do IPC xeral español do mes de decembro sobre a previsión do 2% (IPC previsto polo Banco Central Europeo). Se a taxa de variación anual do IPC xeral español do mes de decembro fose superior á taxa de variación anual do IPC harmonizado da Zona Euro no mesmo mes, entón tomarase esta última para calcular o exceso. De producirse este feito, a cantidade resultante aplicaríase nunha soa vez. Se o prezo medio internacional en euros do petróleo Brent no mes de decembro é superior nun 10% ao prezo medio do mes de decembro anterior, para calcular o exceso citado tomaranse como referencia os indicadores de inflación mencionados excluindo en ambos os carburantes e combustibles. En cada un dos anos de vixencia, no caso de que o IPC xeral español sexa inferior ao incremento salarial pactado, revisaranse as táboas salariais en función da evolución real dese IPC aos exclusivos efectos de determinar a base de cálculo para a aplicación do incremento salarial para o ano seguinte. No caso de que o IPC xeral español ao finalizar cada un dos anos de vixencia fose negativo, as táboas salariais que servirán de base serán as aplicadas inicialmente. Para os efectos de dar cumprimento ao establecido no parágrafo anterior, as partes emprázanse a actualizar os valores retributivos de cada ano de vixencia nos quince días seguintes á publicación dos índices mencionados.	Si	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
99002235011981	INDUSTRIAS FOTOGRÁFICAS [Código anterior 9902235]	Revisión Salarial	CONVENIO 03/10/2013 - 31/12/2016 (BOE nº 303, 19/12/2013) Revisión salarial 2015 - BOE nº 67, 19/03/2015 Revisión salarial 2014 - BOE nº 35, 10/02/2014 Artigo 1.4 Vixencia e denuncia. O presente Convenio entrará en vigor desde o día da súa sinatura, con independencia da súa publicación no Boletín Oficial do Estado e manterá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2016, salvo naquelas materias que expresamente se establecera outra vixencia, en cuxo caso será a determinada nas mesmas. Se non mediara denuncia expresa nos termos establecidos no seguinte parágrafo, o Convenio quedará expresamente prorrogado de ano en ano, naquelas materias que non teñan previsto un prazo de vixencia determinado. A denuncia do convenio poderase producir a instancia de calquera das partes lexitimadas, mediante comunicación escrita dirixida ás demais partes e á autoridade laboral de maneira fidedigna, durante os últimos tres meses da súa vixencia inicial indicada nos parágrafos anteriores ou á do termo de calquera das súas eventuais prórrogas. Unha vez denunciado o Convenio, salvo o deber de paz, este continuará vixente e plenamente aplicable en todas as súas cláusulas ata que sexa substituído por outro novo. No prazo do mes seguinte a partir da data de recepción da denuncia, procederase a constituír a Comisión Negociadora.	0,5	Na acta de acordo da revisión salarial 2015 indica: Da comezo a reunión, alcanzando os seguintes acordos: 1. Aberta a sesión, procédese a calcular e apróbanse as táboas salariais correspondentes ao ano 2015, tendo sido o PIB inferior ao 1'5%, segundo recolle o texto do Convenio corresponde un incremento salarial do 0'5% sobre os salarios de 2014. Artigo 11.3 Subida salarial. 1) Desde o 1 de xuño de 2013, os salarios de aplicación deste convenio son os recollidos nas táboas salariais do anexo I. 2) Para 2014: Con efecto do 1 de xaneiro de 2014, incrementaranse os salarios establecidos neste Convenio nunha contía igual a 0,50 por cento. 3) Para 2015: Con efecto de 1 de xaneiro de 2015, incrementaranse os salarios establecidos neste Convenio nunha contía igual a 0,50 por cento. 4) Para 2016: Con efecto de 1 de xaneiro de 2016 incrementaranse os salarios establecidos neste Convenio nunha contía igual a 0,50 por cento. Este incremento dos salarios (0'5%) establécese como contía mínima da seguinte táboa, referenciada ao índice do Produto Interior Bruto (PIB): Se o crecemento do PIB é inferior ao 1'5%, o incremento salarial será do 0'5%. Se o crecemento do PIB é entre o 1'5% e o 3%, o incremento salarial será do 0'7%. Se o crecemento do PIB é superior ao 3%, o incremento salarial será do 0'9%. Coñecido o índice do PIB definitivo, actualizaranse as táboas antes de efectuar a revisión correspondente ao ano seguinte. Os haberes dos atrasos correspondentes ao devandito incremento deberán ser aboados polas empresas, con efecto do 1 de xaneiro do ano ao que correspondan, tras o do coñecemento público do devandito índice definitivo, no mes seguinte ao da publicación das novas táboas salariais deste Convenio no BOE. As empresas que durante o período comprendido entre xaneiro do 2010 ata a sinatura deste convenio pagasen voluntariamente aos seus traballadores adiantos en previsión do convenio, deberán manter estas cantidades coa consideración de non absorbibles nin compensables.	Non	0,9

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
99003175011981	INDUSTRIAS LÁCTEAS E OS SEUS DERIVADOS [Código anterior 9903175]	Revisión Salarial	CONVENIO 2013-2016 (BOE nº 114, 13/05/2013) Táboas salariais definitivas 2014 e provisionais 2015 - BOE nº 109, 07/05/2015 (C.E. - BOE nº 113, 12/05/2015) Táboas salariais para o ano 2013 e provisionais para o ano 2014 - BOE Nº78, 31/03/2014 Artigo 4. Ámbito temporal. Os efectos do presente convenio rexerán durante o período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2013 e o 31 de decembro de 2016, e entrará en vigor na data da súa sinatura con independencia da súa publicación no BOE. Artigo 5. Denuncia. Non será precisa formalidade expresa ningunha para entender denunciado entre as partes o presente convenio á data da súa expiración, é dicir o 31 de decembro do 2016. En consecuencia as partes asinantes do presente convenio quedan desde agora formalmente comprometidas a iniciar a negociación para o que o haxa de substituír dentro da primeira quincena de novembro do 2016. Con todo, e en tanto non se subscriba novo convenio seguirá aplicándose a parte normativa do presente.	0,6	Incremento salarial 2015 indicado na folia estatística: 0,6% Na acta de acordo da revisión salarial 2015 indica: Aprobación de Táboas Salariais definitivas para o ano 2014, e Provisionais para 2015. Unha vez coñecido o IPC real para o ano 2014 (que se fixa un coeficiente do -1%); e en cumprimento do establecido na disposición adicional primeira do Convenio Colectivo de Industrias Lácteas e os seus Derivados (para os anos 2013 a 2016), convocouse a presente reunión para fixar, concretar e aprobar as táboas salariais definitivas para o ano 2014, que supoñen a aplicación dun incremento do 2% ás táboas definitivas de 2013 para as categorías que non alcancen a retribución de 1.000 euros brutos mensuais; así como a consolidación dos salarios no seu día publicados como provisionais para 2014, para as categorías que superen a retribución de 1.000 euros mensuais. Polo anterior, as táboas salariais definitivas finalmente acordadas para o ano 2014 serán as que se teñan en conta para o cálculo das táboas provisionais para 2015. Polos asistentes apróbanse e asinan en conformidade as táboas salariais definitivas do ano 2014, que se achegan á presente acta, e que pasarán a incorporarse ao anexo III do actual Convenio Colectivo de Industrias Lácteas e os seus Derivados. Así mesmo e en relación coas táboas provisionais do ano 2015, en aplicación do disposto respecto diso na disposición adicional primeira do Convenio Colectivo de referencia, para as categorías que non superen a retribución de 1.000 euros fíxase, concrétese e apróbase a táboa salarial provisional para 2015 cunha subida do 1%. En relación ás categorías que superen a retribución de 1.000 euros, e toda vez que á data da reunión non se asinaron aínda os novos acordos interconfederais para o emprego e a negociación colectiva, ou outros que os substitúan, que serían de aplicación no exercicio 2015, as partes acordan a aplicación da subida anual garantida establecida no 0,6 %; polo que se fixa, concreta e aproba a táboa salarial provisional para 2015 cunha subida do 0,6% para as referidas categorías. En todo caso, e se despois da sinatura da presente acta se asinase un acordo interconfederal para o emprego e a negociación colectiva, ou outros que os substitúan que fosen de aplicación para o exercicio 2015 estarase ao disposto no mesmo, e procederase á súa aplicación ao momento da elaboración das táboas salariais definitivas para 2015, a condición de que os aumentos pactados no mesmo sexan superiores ás garantías de subida salarial recollidas na disposición adicional primeira do Convenio Colectivo de Industrias Lácteas e os seus derivados para os anos 2013 a 2016, e implementadas mediante o presente acordo, que operarán como subida mínima garantida. ...	Si	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
99001095011981	MAIORISTAS E IMPORTADORES DE PRODUTOS QUÍMICOS INDUSTRIAIS E DE DROGUERÍA, PERFUMERÍA E ANEXOS [Código anterior 9901095]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015-2017 (BOE nº 187, 06/08/2015) 4. Ámbito temporal. O presente convenio entrará en vigor a partir da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado". A súa duración será ata o 31 de decembro de 2017. Os efectos económicos retrotraeranse ao 1 de xaneiro de 2015 para o primeiro ano da súa vixencia e ao 1 de xaneiro nos dous anos seguintes de vixencia (2016-2017). O pago dos posibles atrasos salariais devengados con ocasión da retroactividade económica, aboaranse no prazo dun mes a contar desde o día da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado", ou con anterioridade mediante acordo cos representantes dos traballadores. Con todo, as organizacións asinantes, recomendan aos seus asociados a aplicación inmediata dos efectos económicos do presente convenio. Este convenio entenderase denunciado sen necesidade de que medie comunicación, comprometéndose ambas as partes para iniciar a negociación dun novo convenio no mes de novembro do ano 2017. En dita primeira reunión tras constituír a mesa negociadora formularanse polas partes as súas propostas de negociación e fixarase o calendario de reunións.	1	Incremento salarial 2015 indicado na folia estatística: 1% 42. Táboas de salarios bases por grupos profesionais para 2015. Establécese para 2015 a seguinte táboa de salario base: Grupos profesionais Salario base anual 2015 Grupo I 14.705,60 Grupo II 15.271,20 Grupo III 15.694,40 Grupo IV 16.118,60 Grupo V 16.825,60 Grupo VI 18.805,20 Grupo O 20.783,80 43. Táboas de salarios bases por grupos profesionais para 2016. Establécese para 2016 a seguinte táboa de salario base, resultado de aplicar aos Salarios Bases de 2015 un incremento salarial do 1,30 % a partir do 1 de xaneiro de 2016: Grupos profesionais Salario base anual 2016 Grupo I 14.896,77 Grupo II 15.469,72 Grupo III 15.898,43 Grupo IV 16.328,14 Grupo V 17.044,33 Grupo VI 19.049,67 Grupo O 21.054,00 44. Cláusula de revisión salarial 2015-2016. No suposto de que a suma do Índice de Prezos ao Consumo (IPC) xeral español correspondente aos anos 2015-2016 resulte unha cifra superior á suma dos incrementos pactados no presente convenio colectivo para os referidos anos, procederase a regularizar os conceptos económicos regulados no presente convenio colectivo, sen efectos retroactivos, na diferenza existente. Os novos valores obtidos servirán de base para o cálculo dos incrementos salariais que puideran pactarse para o ano 2017. 45. Incremento salarial 2017. Táboa de salarios bases por grupos profesionais 2017. O incremento salarial inicial para o ano 2017 será do 1,60 % sobre o salario base dos grupos profesionais definitivo de 2016 que resulte da aplicación das disposicións anteriores. Nos dous primeiros meses do ano 2017 a Comisión Mixta do convenio reunirase para os efectos de constatar se dada a evolución do IPC 2015-2016 corresponde revisar a base de cálculo correspondente á táboa de salarios bases que servirá de base para 2017. Na mesma reunión e unha vez constatada a anterior circunstancia, elaborará a táboa de salarios bases por grupos profesionais para 2017 solicitando o seu rexistro, inscrición e publicación por parte da autoridade laboral. 45 bis. Cláusula de revisión salarial 2017. No suposto de que o Índice de Prezos ao Consumo (IPC) xeral español correspondente ao ano 2017 supere o incremento pactado no presente convenio colectivo para o devandito ano, procederase a regularizar os conceptos económicos regulados no presente convenio colectivo, sen efectos retroactivos, na diferenza existente. Os novos valores obtidos servirán de base para o cálculo dos incrementos salariais que puidesen pactarse para o ano 2018.	Si	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
99010955011997	PERRUQUERÍAS, INSTITUTOS DE BELEZA E XIMNASIOS – Código anterior 9910955	Convenio colectivo	CONVENIO 2014-2017 (BOE nº 77, 31/03/2015) Artigo 5. Ámbito de aplicación temporal. O presente Convenio Colectivo entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2014, sexa cal fose a súa data de publicación no "Boletín Oficial do Estado" e manterá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2017. Os efectos económicos iniciarán a súa vixencia en data 1 de xaneiro de 2014. Durante a vixencia do convenio os membros da comisión negociadora poderán negociar a súa revisión, sempre que o soliciten ou ben a totalidade da parte empresarial ou ben a totalidade da parte sindical. A parte solicitante comunicará ao resto dos membros a súa intención de que artigo, artigos ou asuntos quere negociar a revisión. A reunión, deberase realizar no prazo de 15 días desde que se solicite a mesma. Para que exista acordo, requirirase, en calquera caso, o voto favorable da maioría de cada unha das partes sindical e empresarial. Se non se alcanza un acordo, as partes deberán recorrer aos procedementos establecidos en artigo 39 do presente Convenio colectivo. Artigo 6. Prórroga e denuncia. Ao finalizar o período de vixencia do presente Convenio establecido no artigo anterior, se non se produciu a denuncia do mesmo por calquera das partes lexitimadas, de acordo co establecido no parágrafo seguinte, entenderase prorrogado de ano en ano, ata un máximo de dúas prórrogas. A denuncia do Convenio deberá producirse cunha antelación mínima de trinta días anteriores ao vencemento inicial ou ao de calquera das súas prórrogas anuais. Unha vez denunciado, as partes iniciarán a negociación de acordo co establecido no artigo 89.2 ET. Denunciado o presente Convenio e ata que se asine outro posterior, manterase en vigor o seu contido íntegro.	0,7	Incremento salarial 2015 calculado: 0,7% Cláusula adicional primeira. As táboas salariais de 2014, 2015, e 2016 serán as establecidas no anexo I deste Convenio. O incremento salarial para o ano 2017 será do 0,6 %, se o PIB español a prezos constantes en 2016 crece menos do 1 %; un incremento do 1 % se o PIB español a prezos constantes en 2016 móvese entre o 1 % e o 2 %; e un incremento do 1,5 % se o PIB español a prezos constantes crece en 2016 o 2 % ou máis. Establécese un plus de transporte fixo de 2 euros/día efectivamente traballado para os anos 2014, 2015, 2016 e de 2,10 euros/día efectivamente traballado para o ano 2017.	Non	
99004345011982	RECUPERACIÓN E RECICLADO DE RESIDUOS E MATERIAS PRIMAS SECUNDARIAS – [Código anterior 9904345]	Revisión Salarial	CONVENIO 2013-2015 (BOE nº 256, 25/10/2013) Revisión salarial 2015 (BOE nº 59, 10/03/2015) Artigo 5. Vixencia e denuncia. O presente Convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2013, con independencia da data da súa publicación no Boletín Oficial do Estado, e manterá a súa vixencia ata o 31 de decembro do 2015, quedando prorrogado integramente ata que a comisión negociadora designada acorde a súa substitución por outro Convenio de igual natureza. Considerarase prorrogado tacitamente en todos os seus termos, salvo que medie denuncia efectuada por algunha das partes cunha antelación mínima de tres meses previos á finalización da súa vixencia inicial ou calquera das súas prórrogas. O escrito de denuncia efectuarase mediante comunicación escrita á outra parte, na que deben figurar aqueles aspectos do convenio que se pretende negociar, sen que iso impida que se negocien outros que non aparezan no devandito escrito. No prazo dun mes a partir da recepción da comunicación do escrito de denuncia constituirase a comisión negociadora. Denunciado o convenio e mentres non se alcance acordo, o contido íntegro do convenio considerarase prorrogado en todos os seus termos, mesmo aínda que o prazo establecido no parágrafo cuarto do Artigo 86.3 do Estatuto dos Traballadores se vexa superado, sendo voluntario o sometemento ao procedemento arbitral.	1	Na acta de acordo da revisión salarial 2015 indica: ...Ábrese a reunión e expónse que o avance do PIB do 4.º trimestre publicado por parte do INE fai que a variación do PIB do ano 2014 é inferior ao 2%. En aplicación dos acordos adoptados no artigo 12 do Convenio Colectivo acórdase aplicar un incremento do 1% en todos os conceptos retributivos correspondentes ao ano 2015. O importe das diversas partidas económicas enúnciase a continuación. A nova táboa salarial para 2015 achégase como anexo... No Artigo 12.º Soldos e remuneracións. Indica: Para o ano 2015, establécese un incremento salarial do 0,8%, en todos os conceptos retributivos desde o 1 de xaneiro de 2015. Con todo: a) Se o incremento do PIB a prezos constantes do ano 2014 é superior ao 1% e inferior ao 2%, incrementarase a porcentaxe do incremento salarial nun 0,2%. b) Se o incremento do PIB a prezos constantes do ano 2014 alcanza ou supera o 2%, incrementarase a porcentaxe do incremento salarial nun 0,4%. Para levar a cabo as anteriores revisións, reuniranse as partes para actualizar os conceptos retributivos do convenio que deberán aboarse con carácter retroactivo ao 1 de xaneiro de cada ano e co aboamento dos correspondentes atrasos.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
99012985012002	TÉCNICOS DE EMPRESAS DE PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL [Código anterior 9912985]	Convenio colectivo	CONVENIO 2009-2011 (BOE nº 185, 01/08/2009) Revisión salarial 2015 (prorroga o convenio) - BOE nº 188, 07/08/2015 Revisión salarial 2014 (prorroga o convenio) - BOE nº 63, 14/03/2014 Revisión salarial 2013 (prorroga o convenio) - BOE nº 112, 10/05/2013 Revisión salarial 2012 (prorroga o convenio) - BOE nº 242, 08/10/2012 Sentenza da Audiencia Nacional [Nulidade artigo 10.2.c)] - BOE nº 31, 05/02/2010 Acordo de constitución da comisión de saúde laboral - BOE nº 132, 31/05/2010 Artigo 5.º Ámbito temporal. 1. Vixencia. O presente Convenio Colectivo entrará en vigor o día seguinte á súa publicación no "Boletín Oficial do Estado", e estenderá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2011. 2. Revisión de condicións de carácter económico.-Con efecto retroactivo ao 1 de xaneiro de 2009, as táboas salariais incluídas neste Convenio incrementaranse co IPC máis dous puntos para cinema e co IPC máis 0,60 para televisión e servizos xerais. Ditas táboas publicanse no Anexo adxunto ao presente. Con efecto 1 de xaneiro de 2010 incrementaranse ditas táboas co IPC real de 2009, máis 0,50 para televisión e servizos xerais e con IPC máis un punto para cinema. Con efecto o 1 de xaneiro de 2011, as táboas incrementaranse co IPC real de 2010 máis 1 punto tanto para cinema como para televisión e servizos xerais. 3. Nas mesmas datas indicadas no parágrafo anterior, as cantidades establecidas no artigo 31 como compensatorias de gastos de locomoción e de manutención e estancia incrementaranse, de forma automática, nunha porcentaxe igual ao incremento sufrido polo índice xeral de prezos ao consumo durante o ano inmediatamente anterior, sempre que este incremento non supoña que se superen as cantidades máximas que, por compensación de gastos de locomoción ou de manutención e estancia, quedan exentas de gravame a efectos do Imposto sobre a Renda das Persoas Físicas. Por tanto, estas cantidades máximas actuarán cada ano como un límite superior á aplicación deste incremento. 4. Prórroga. O presente Convenio prorrogarase de ano en ano a partir do 1 de xaneiro de 2012 por tácita recondución, a condición de que non medie expresa denuncia do mesmo por calquera das partes asinantes, cunha antelación mínima dun mes ao termo da súa vixencia ou ao de calquera das súas prórrogas. 5. Denuncia. a) A denuncia do Convenio propoñendo a súa revisión deberá presentarse ante o organismo laboral competente cunha antelación mínima dun mes ao termo da súa vixencia ou ao de calquera das súas prórrogas. b) Unha vez efectuada a denuncia de acordo co apartado anterior, a parte denunciante, o máis axiña posible, deberá notificar de forma fidedigna ás outras partes asinantes do Convenio a presentación da denuncia. c) As negociacións para a revisión do Convenio deberán comezar nun prazo máximo de trinta días naturais, contados a partir do día seguinte a aquel en que a parte denunciante comunique ás outras partes asinantes do Convenio a presentación da denuncia. d) Se ao termo da vixencia deste Convenio, ou ao de calquera das súas prórrogas, existise unha denuncia do mesmo efectuada de acordo ao parágrafo a) deste punto, e as partes non conseguisen aínda un acordo expreso e escrito, este Convenio manterá a súa vixencia ata a consecución do novo acordo, tanto no seu contido normativo como nas súas cláusulas obrigacionais.	1	Na acta de acordo da revisión salarial 2015 indica: Tras o anterior, os presentes, por unanimidade, adoptan os seguintes acordos: I. Acórdase aprobar as táboas salariais para o ano 2015 que figuran como anexo I ao presente documento. As mesmas incorporan un incremento dun 1 % sobre as táboas salariais do ano 2014, nos termos do III Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva 2015, 2016, 2017 suscrito entre CEOE, CEPYME, UGT e CCOO. II. Devandito acordo entrará en vigor a partir do 1 de xaneiro de 2015. No Artigo 5.º Ámbito temporal. indica: 2. Revisión de condicións de carácter económico.-Con efecto retroactivo ao 1 de xaneiro de 2009, as táboas salariais incluídas neste Convenio incrementaranse co IPC máis dous puntos para cinema e co IPC máis 0,60 para televisión e servizos xerais. As devanditas táboas publicanse en Anexo adxunto ao presente. Con efecto 1 de xaneiro de 2010 incrementaranse as devanditas táboas co IPC real de 2009, máis 0,50 para televisión e servizos xerais e con IPC máis un punto para cinema. Con efecto ou 1 de xaneiro de 2011, as táboas incrementaranse co IPC real de 2010 máis 1 punto tanto para cinema coma para televisión e servizos xerais. 3. Nas mesmas datas indicadas non parágrafo anterior, as cantidades establecidas no artigo 31 como compensatorias de gastos de locomoción e de manutención e estanza incrementaranse, de forma automática, nunha porcentaxe igual ao incremento sufrido polo índice xeral de prezos ao consumo durante o ano inmediatamente anterior, sempre que este incremento non supoña que se superen as cantidades máximas que, por compensación de gastos de locomoción ou de manutención e estanza, quedan exentas de gravame para vos efectos do Imposto sobre a Renda das Persoas Físicas. Polo tanto, estas cantidades máximas actuarán cada ano como un límite superior á aplicación deste incremento.	Non	
99002385011981	XESTORÍAS ADMINISTRATIVAS (Ourense. Nas outras tres provincias existe convenio de Oficinas e despachos) [Código anterior 9902385]	Revisión Salarial	CONVENIO 2013-2015 (BOE nº 47, 24/02/2014) REVISIÓN SALARIAL 2015 - BOE nº 95, 21/04/2015 Artigo 3. Ámbito Temporal: Vixencia e revisión. A duración do presente convenio establécese ata o 31 de decembro de 2015 e entrará en vigor o día seguinte da súa sinatura, con independencia da data da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado". Establécese expresamente que os salarios terán efectos desde o primeiro de xaneiro de 2013. Unha vez sexa denunciado o convenio, e ata que non se logre acordo expreso, para os efectos do previsto nos artigos 86.3 e 4 do Estatuto dos Traballadores, entenderase que se mantén a vixencia do seu contido normativo.	1	Na táboa salarial 2015 indica incremento do 1% Artigo 24. Táboas salariais. Os salarios pactados no presente Convenio son para os anos 2013, 2014 e 2015, en cómputo anual, e a distribuír en 14 pagas mensuais e agrupados por niveis das distintas categorías profesionais. Como consecuencia do axuste dos salarios de 2012 ao incremento real do IPC durante o devandito exercicio de 2012 (que foi do 2.9%), segundo estaba establecido no anterior convenio, deben axustarse os devanditos salarios. As diferenzas resultantes deberán aboarse aos traballadores no prazo dun mes desde a publicación deste convenio. As táboas salariais de 2013 e 2014, son as que figuran no anexo deste convenio. O incremento salarial para o ano 2015 será do 0,6%, se o PIB español crece menos do 1%; un incremento do 1% se o PIB español móvese entre o 1% e o 2%; e un incremento do 1,5% se o PIB español crece o 2% ou máis.	Non	

CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS - EMPRESA

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
90007582011992	ADIDAS ESPAÑA S.A.U. – [Código anterior 9007582]	Convenio colectivo	CONVENIO 2011-2014 (BOE nº 95, 20/04/2012) Prórroga 2015 - BOE nº 152, 26/06/2015 Na acta de acordo da prórroga indica: Acordan o seguinte: 1. Que con data 23 de outubro os representantes dos traballadores e os representantes da empresa acordaron manter o Convenio Colectivo vixente na súa totalidade coas condicións do ano 2014 e negociar só o artigo referente ao incremento salarial e o tempo de duración do mesmo. 2. Tras varias reunións entre ambas as partes e ratificado por asemblea en Zaragoza o pasado 25 de febreiro e co total acordo tamén dos comités de Caspe e de Barcelona, acórdase unha subida salarial para o persoal suxeito a convenio en materia salarial para o ano 2015 do 1,5% (que afecta a todos os conceptos salariais), e non ás partidas de beneficios sociais (tales como entre outros a axuda deporte, axuda estudos, cheques gourmet...), que quedan para este ano 2015 cos importes de 2014 e que son os indicados na táboa adxunta, prorrogando o resto do texto do Convenio Colectivo vixente na súa totalidade Artigo 3. Ámbito temporal Este Convenio entrará en vigor a partir da data da súa sinatura. Os seus efectos económicos retrotraeranse ao 1 de xaneiro de 2011, e terá unha vixencia de catro anos, é dicir, ata o 31 de decembro de 2014. O Convenio entenderase prorrogado de ano en ano, por tácita recondución, de non existir denuncia de calquera das partes, mediante escrito dirixido á outra parte. Dita denuncia deberá ser realizada, como mínimo, con dous meses de antelación respecto da data de terminación da vixencia do Convenio, indicando no referido escrito os puntos concretos sobre os que versará a negociación. Ao termo da vixencia temporal do presente Convenio, e en tanto non se substitúa por un novo, quedará vixente o contido normativo do mesmo.	1,5	Na acta de acordo da prórroga indica: Acordan o seguinte: 1. Que con data 23 de outubro os representantes dos traballadores e os representantes da empresa acordaron manter o Convenio Colectivo vixente na súa totalidade coas condicións do ano 2014 e negociar só o artigo referente ao incremento salarial e o tempo de duración do mesmo. 2. Tras varias reunións entre ambas as partes e ratificado por asemblea en Zaragoza o pasado 25 de febreiro e co total acordo tamén dos comités de Caspe e de Barcelona, acórdase unha subida salarial para o persoal suxeito a convenio en materia salarial para o ano 2015 do 1,5% (que afecta a todos os conceptos salariais), e non ás partidas de beneficios sociais (tales como entre outros a axuda deporte, axuda estudos, cheques gourmet...), que quedan para este ano 2015 cos importes de 2014 e que son os indicados na táboa adxunta, prorrogando o resto do texto do Convenio Colectivo vixente na súa totalidade.	Non	
90010453011996	AL AIR LIQUIDE ESPAÑA, SA; AIR LIQUIDE MEDICINAL, SLU y AIR LIQUIDE IBÉRICA DE GASES, SLU – Código anterior 9010453	Revisión Salarial	CONVENIO 2013-2015 (BOE nº 57, 07/03/2014) Artigo 3. Ámbito temporal. a) O presente Convenio comezará a súa vixencia o día da súa publicación no BOE. Os seus efectos retrotraeranse ao 1 de xaneiro de 2013 en todo o seu contido, salvo os conceptos en que se pactou data diferente. b) A duración será de tres anos, terminando a súa vixencia o 31 de decembro de 2015, con excepción de retribucións, subvención comida, indemnizacións por xubilación, pluses e gastos de desprazamento cuxa revisión se realizará unha vez se coñeza o PIB dos respectivos anos 2013 a 2015, de acordo co pactado sobre os devanditos conceptos para este período de vixencia. c) Prorrogarase tacitamente de ano en ano mentres non sexa denunciado por calquera das partes cunha antelación mínima dun mes á data do seu vencemento. Se se denunciase iniciárase a negociación que deberá concluír no prazo de 24 meses, contados a partir da data de denuncia. Transcorrido este período sen alcanzarse acordo procederase conforme ao legalmente establecido.	0,2	Na acta de acordo da revisión salarial 2015 indica: Revisión salarial, ano 2015 Ambas as partes acordan realizar a revisión salarial para o ano 2015 nos termos que constan no Texto Articulado do Convenio Colectivo 2013-2015, quedando tras a correspondente actualización cos valores económicos reflectidos no Anexo I, que se une á presente Acta como parte inseparable da mesma. O PIB de 2014 foi 1,4%, polo que a porcentaxe de incremento é o 0,2%. Na nómina de marzo actualízanse os salarios e aboaranse os atrasos correspondentes aos meses de xaneiro e febreiro 2015. Artigo 26. Incrementos. En 2013, non haberá incremento salarial. En 2014 e 2015, todos os conceptos de convenio (salario convenio, complemento convenio, complemento convenio individual, plus individual, variable anual 5 % e antigüidade), terán o seguinte incremento: 1) Se o incremento do PIB a prezos constantes, en calquera dos anos 2013 ou 2014, é inferior ou igual ao 2 %, o incremento correspondente, será de 0,2 %. 2) Se o incremento do PIB a prezos constantes, en calquera dos anos 2013 ou 2014, é superior ao 2 %, o incremento correspondente, será do 0,4 %. Quen como consecuencia da implantación dos grupos profesionais, realizada no seu día, teñan no plus individual un importe por diferenza de salario base entre o anterior sistema de categorías e o actual de grupos profesionais (salario base categoría-salario base grupo profesional), terán dereito a que, como mínimo, a citada diferenza sempre se incremente na porcentaxe de incremento do salario convenio, non sendo nunca "a determinar". Igualmente, o complemento individual de convenio incrementarase na mesma porcentaxe de incremento do salario convenio, non sendo nunca "a determinar" nin compensable nin absorbible. O incremento do plus individual dos grupos 5 e seguintes será a determinar pola Dirección.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
90013912012004	ALIANZAS Y SUBCONTRATAS, S.A.	Convenio colectivo	CONVENIO 28/04/2015 - 31/12/2018 (BOE nº 187, 06/08/2015) Artigo 4. Ámbito temporal. O presente Convenio entrará en vigor a partir da súa sinatura, sexa cal for a data de publicación no "Boletín Oficial do Estado", e manterá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2018, quedando prorrogado integramente de ano en ano, ata a súa substitución por outro do mesmo ámbito e eficacia, salvo que fose denunciado nos termos que se establecen no artigo seguinte. Artigo 5. Denuncia. Calquera das partes asinantes poderá denunciar o presente Convenio colectivo cunha antelación mínima de tres meses antes da data da súa vencemento inicial ou á de calquera das súas prórrogas. No suposto de producirse denuncia do Convenio, as partes comprométese a iniciar as deliberacións do próximo, como máximo, o día 1 de novembro de 2018, ou data similar en anos sucesivos, a fin de, no posible, concluílas antes do vencemento do presente Convenio ou das súas sucesivas prórrogas. A ultra actividade do convenio finalizará como máximo o 31 de decembro de 2019 ou ao cabo dun ano desde a súa denuncia en caso de producirse algunha prórroga.		Artigo 49. Retribucións. A empresa garante a percepción de haberes por meses vencidos antes do día cinco do mes seguinte ao devengo de devanditos haberes. Con todo, os complementos variables aboaranse na nómina do mes seguinte ao que se devengara. No suposto de ingreso en conta, o resguardo da transferencia poderá suplir a sinatura do traballador no recibo de salarios, se así interesa á empresa. A retribución do persoal comprendido no ámbito de aplicación deste Convenio Colectivo estará constituída polo salario base e os complementos do mesmo, os cales se aboarán en base á xornada normal de traballo a que se refire o artigo 27 do presente Convenio colectivo. A) Salario base: Entenderase pola retribución correspondente en cada un dos grupos profesionais a unha actividade normal, durante a xornada fixada neste convenio colectivo. O salario base entenderase sempre referida á xornada legal establecida neste convenio colectivo. ...	Non	
90008282011994	ALLIANZ, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S. A. – Código anterior 9008282	Convenio colectivo	CONVENIO 2014-2017 (BOE nº 49, 26/02/2015) Artigo 3. Ámbito temporal. 1. A duración xeral do Convenio será de catro anos, desde o 1 de xaneiro de 2014 ata o 31 de decembro de 2017, coas excepcións e efectos específicos que se establecen para materias determinadas respecto das cales se sinala unha data distinta a efectos da súa vixencia. 2. Finalizado o prazo de vixencia sinalado no parágrafo anterior, o Convenio entenderase prorrogado de ano en ano, se non media denuncia expresa por calquera das partes lexitimadas para o efecto. A denuncia deberá producirse entre o 1 e o 31 de decembro do último ano de vencemento ou do de calquera das súas prórrogas. A parte que inste a denuncia deberá comunicala por escrito á outra parte, debéndose constituír a Mesa Negociadora nos termos e prazos que establece o artigo 89 do Estatuto dos Traballadores. 3. Denunciado o Convenio, entenderase que o mesmo mantén a súa vixencia durante o período de negociación e prórroga que se regulan neste artigo. O devandito período comezará a computarse desde o inicio das negociacións, momento que, en todo caso, se sitúa aos 45 días desde que o Convenio fose denunciado. Transcorrido un ano de negociación sen que se acorde un novo Convenio, prorrogarase por seis meses adicionais o citado período de negociación. Durante a devandita prórroga, as partes acudirán ao procedemento de mediación regulado no Acordo sobre Solución Autónoma de Conflitos Laborais (ASAC), para a procura de solución das discrepancias existentes. Tamén poderán as partes acordar someterse ao procedemento arbitral previsto no citado ASAC. Igualmente, durante a referida prórroga, as partes determinarán as materias do Convenio que prorrogarán a súa vixencia máis aló dos referidos períodos, nos termos e co alcance que en tal momento determinen, tomando como referencia para a súa análise e valoración para ese efecto, tanto as materias tratadas na negociación e o grao de consenso alcanzado respecto das mesmas, como as materias que non fosen obxecto de tratamento na negociación. Artigo 8. Coordinación normativa. As partes asinantes do presente Convenio, como suxeitos lexitimados no seu ámbito de negociación, declaran a prioridade aplicativa das condicións pactadas no presente Convenio respecto de calquera outras contidas no Convenio Colectivo Xeral de ámbito estatal para as entidades de seguros, reaseuros e mutuas de accidentes de traballo (en diante Convenio Xeral do Sector Seguros), nos termos establecidos no Estatuto dos Traballadores. No non previsto neste Convenio será de aplicación o disposto no Convenio Colectivo do Sector Seguros e, na súa falta, no Estatuto dos Traballadores e demais Disposicións Xerais que resulten de aplicación.	1	No Artigo 19. Revisión e regularización da estrutura retributiva. Indica: As retribucións establecidas no presente Convenio «Allianz» que se especifican a continuación, serán obxecto de revisión e regularización, nos termos que se indican máis adiante: As partidas «Soldo Base», «Complemento salario base», «Complemento de Adaptación Individualizado», «Complemento por Experiencia», «Plus de Residencia», «Plus de Inspección», o «Plus Convenio «Allianz», o «Plus de Actividade» e as «Pagas de participación en Primas» así como o «Plus de Desprazamento» serán obxecto de revisión e regularización para os anos 2014 e 2015 nos termos establecidos nos artigos 38 e 39 do Convenio Xeral do Sector Seguros. ... Artigo 39. Condicións económicas para o ano 2015. (Convenio de sector) 1. Para o ano 2015 acórdase un incremento salarial acorde co ritmo da actividade da economía española medida en termos de Produto Interior Bruto (PIB) referido ao devandito ano, conforme aos seguintes criterios e escala: - Acórdase aplicar un incremento salarial inicial do 1% con efecto do 1 de xaneiro. - Se o incremento do PIB 2015 é igual ou superior ao 2%, o aumento salarial será do ,1,5%. 2. Os referidos criterios e consecuentes incrementos salariais que puidesen derivarse dos mesmos, aplicaranse con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro. No suposto de que a variación do PIB sexa igual ou superior ao 2%, unha vez coñecido o correspondente ao ano 2015, procederá a aplicación da porcentaxe de incremento que se deriva da anterior escala, e o seu aboamento como revisión salarial nunha soa paga no período dos dous meses seguintes á constatación de dito dato pola Comisión Mixta de Interpretación do Convenio que procederá á aprobación das correspondentes táboas e conceptos salariais resultantes de dita constatación. 3. Como cláusula de salvagarda para o suposto dunha evolución negativa da economía en termos de PIB, acórdase que no caso de que se constatase unha variación negativa do PIB igual ou superior ao -1%, o incremento salarial inicialmente aplicado do 1% deducirase do incremento salarial que se acorde aplicar para o ano 2016. 4. Os conceptos sobre os que se aplicará o incremento salarial, regulados neste artigo, serán os seguintes: táboa salarial de soldos base por nivel retributivo, táboa de complemento por experiencia, complementos de compensación por primas, complemento de adaptación individualizado, plus funcional de inspección, plus de residencia e axuda económica para vivenda nos supostos de traslado.	Si	1,5

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
90102062012015	BIC IBERIA, S.A.	Convenio colectivo	CONVENIO 2014 – 2016 (BOE nº 40, 16/02/2015) Artigo 4. Vixencia e duración. O presente convenio colectivo estenderá a súa vixencia desde o 1 de xaneiro de 2014 ata o 31 de decembro de 2016, excepto naquelas partes do convenio nas que expresamente se determine outra vixencia distinta. Con todo, de non existir denuncia expresa, o convenio prorrogarase automaticamente de ano en ano, negociándose en tal suposto un sistema de revisión que afecte unicamente os conceptos económicos do mesmo. En caso de existir denuncia do convenio, transcorrido un ano desde a denuncia do convenio sen que as partes alcanzasen un acordo na negociación dun novo convenio, as partes someteranse ás fórmulas de mediación, conciliación e, previo acordo de ambas partes, arbitraje, de acordo coas normas do Tribunal Laboral de Cataluña, sen prexuízo das consecuencias reguladas no artigo 86.3 do Estatuto dos Traballadores. Artigo 5. Denuncia. A denuncia do convenio deberá efectuarse mediante comunicación escrita á outra parte cunha antelación mínima de 15 días naturais á data do seu vencemento e á mesma acompañarase proposta razoada que motive a súa denuncia.		Disposición transitoria quinta. Incremento salarial: Para o ano 2014 aplicarase un incremento salarial consolidable do 1% aos conceptos regulados en convenio.	Non	
90102032012015	BOFROST*, S.A. (Sociedad Unipersonal)	Convenio colectivo	CONVENIO 01/03/2014 - 28/02/2017 (BOE nº 35, 10/02/2015) Artigo 5. Vixencia, duración e denuncia. Con independencia da data da súa sinatura o presente convenio colectivo terá unha vixencia de tres (3) anos, polo período comprendido entre o 1 de marzo de 2014 e o 28 de febreiro de 2017, salvo aquelas materias que se acorde que entren en vigor con posterioridade. O presente Convenio quedará denunciado automaticamente tres (3) meses antes do seu vencemento, a partir de cuxa data, as partes poderán notificar unha á outra as correspondentes propostas de negociación, manténdose vixente todo o seu contido en tanto non sexa substituído por outro convenio colectivo de empresa. Denunciado o convenio ou chegada a indicada data, constituirase a nova comisión negociadora no seguintes quince (15) días, debendo intercambiarse as novas propostas de negociación, iniciándose en todo caso a negociación do novo convenio colectivo no prazo do seguintes quince (15) días a contar desde a constitución da comisión negociadora. Artigo 3. Dereito supletorio. No non previsto polo presente convenio colectivo, aplicarase, con carácter supletorio, a Lei do Estatuto dos Traballadores, así como aquelas outras disposicións de carácter xeral no ámbito da lexislación laboral vixente, en especial no que a igualdade, prevención de riscos laborais e conciliación da vida laboral e familiar se refire, así como o Acordo Marco do Comercio (AMAC) de data 2 de febreiro de 2012. Posteriores modificacións serán ratificadas pola comisión paritaria.		Artigo 12. Revisión salarial. Adicionalmente, excluída a repartición de televenda, se a media de venda tradicional por día de tour a nivel nacional, supera a suma de setecentos cincuenta euros (750,00 €) incrementarase o soldo base na cantidade equivalente ao 0,5 por cento para todos os traballadores. Se supera a suma de setecentos setenta e cinco euros (775,00 €) incrementarase o soldo base na cantidade equivalente ao 0,75 por cento para todos os traballadores (substituíndo o tramo anterior). Se supera a suma de oitocentos euros (800,00 €) ou máis, se incrementará o soldo base na cantidade equivalente ao un por cento (1%) para todos os traballadores, substituíndo os tramos anteriores.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
90101012012012	COFELY ESPAÑA, S.A.U.	Revisión Salarial	CONVENIO 2012 - 2015 (BOE Nº 207, 29/08/2012) Revisión salarial 2015 publicada en el BOE nº 38, 13/02/2015 Artigo 3. Ámbito Temporal. A vixencia do presente convenio fíxase en catro anos e abarca o período comprendido entre a data da sinatura deste Convenio e o 31 de decembro de 2015, retrotraéndose os seus efectos económicos ao 1 de xaneiro de 2012. A representación social e a empresa acordan iniciar negociacións tendentes á redacción dun novo texto o 1 de decembro de 2015. Se finalizado o prazo de vixencia máximo non se denunciou expresamente este Convenio por ningunha das partes, este prorrogará automaticamente o seu contido normativo. A denuncia do Convenio poderá efectuarse por calquera das partes, debendo formularse cunha antelación mínima de tres meses á data de terminación da súa vixencia ou de calquera das súas prorrogas. Farase por escrito, con exposición razoada de causas determinantes da revisión e presentarse ante o organismo que nese momento sexa competente, dándose traslado á outra parte.	1,5	. Incremento salarial 2015 indicado na folia estatística: 1,5% Na acta de acordo da revisión salarial 2015 indica: Primeiro. En aplicación do establecido no artigo 26 letra d do convenio, establécese un incremento do 1,5% sobre as táboas establecidas para o ano 2014 para o salario base regulado no artigo 27 do Convenio, quedando establecidas no seu importe anual para o ano 2015 e para cada Colectivo e Grupo Profesional, como figuran no anexo I «Táboas salariais de salario base de aplicación no ano 2015 aos traballadores de Cofely España, S.A.U. segundo os seguintes criterios» desta acta. No Artigo 26. Incrementos Salariais. Indica: d) Durante o cuarto trimestre de 2014 as partes establecerán o sistema de táboas para o ano 2015. En ningún caso o incremento total que se acorde para ese exercicio poderá superar o IPC Real a 31 de decembro de 2014 nin ser menor do 1,5 %. Os atrasos derivados da aplicación do presente convenio para o ano 2012 deberán aboarse ao mes seguinte da sinatura do Convenio. Para o resto dos anos a suba producirase na nómina de xaneiro do ano en curso.	Non	
90017963012010	Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A. (DIA, S.A.), y Twins Alimentación, S. A. – Código anterior 9017963	Revisión Salarial	CONVENIO 2013-2015 (BOE nº 99, 25/04/2013) Revisión salarial 2015 - BOE nº 38, 13/02/2015 Artigo 4. Ámbito temporal. A vixencia xeral do presente convenio iniciárase a partir da data da sinatura, finalizando o 31 de decembro do ano 2015. Os efectos económicos retrotráense ao 1 de xaneiro de 2013 e para o persoal ao servizo das empresas no momento da entrada en vigor, salvo disposición expresa contida no propio Convenio Artigo 6. Denuncia e revisión. Con dous meses de antelación á data de finalización da súa vixencia calquera das partes asinantes poderá denunciarlo sen máis requisito que a obrigaón de comunicarllo á outra parte de modo escrito, onde deberán constar as materias e os criterios que se propoñen pola parte denunciante para o novo Convenio Colectivo que se pretenda negociar. As condicións pactadas no presente convenio subsistirán en todo caso, ata a súa nova revisión. Non obstante, a partir do inicio das deliberacións, perderán vixencia soamente as súas cláusulas obrigacionais, manténdose en vigor, en cambio, o seu contido normativo.	0,8	Na acta de acordo da revisión salarial 2015 indica: En Madrid, sendo as 11:00 horas do día 21 de xaneiro de 2015, reúnen os membros da comisión paritaria relacionados á marxe, para establecer a revisión salarial e aplicación do incremento salarial, conforme ao establecido nos artigos 44 e 45 do Convenio Colectivo da empresa Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A., e Twins Alimentación, S.A. A Comisión paritaria, de conformidade co establecido no artigo 45 do Convenio, e tras confirmar que o IPC Real español do 2014 resultou negativo, conclúe que non ha lugar a realizar revisión salarial sobre as contías establecidas para o ano 2014. Polo tanto, tomarase de base para o cálculo do incremento do ano 2015, as táboas salariais establecidas no 2014. Neste sentido e de conformidade co previsto no artigo 44, acórdase, que a partir de xaneiro de 2015, se aplique un incremento do 0,8% para os conceptos recollidos no devandito artigo 44. As Táboas aplicables no ano 2015 son as seguintes:... Artigo 44. Incremento Salarial 2014 e 2015. Para os anos 2014 e 2015, o incremento do Salario Base de Grupo, do Salario Base Persoal e da antigüidade, será o 0,8% para cada un dos anos. Tamén terá o devandito incremento o prezo establecido para os inventarios, horas extraordinarias, bolsa de vacacións e axudas de custo. Artigo 45. Revisión Salarial. Para os anos 2013, 2014 e 2015 establécese unha cláusula de revisión concretada na diferenza entre IPC Real español para cada un destes anos e o obxectivo de inflación do Banco Central Europeo actualmente fixado nun 2%. Se o IPC Real español para cada un destes anos fose superior á taxa de variación anual do IPC harmonizado da Zona Euro do mes de decembro, entón tomará esta última para calcular a diferenza co referido obxectivo de inflación do Banco Central Europeo. Se o prezo medio internacional en euros do petróleo Brent no mes de decembro de cada ano é superior nun 10% ao prezo medio do mes de decembro anterior, para calcular a diferenza citada tomaranse como referencia os indicadores de inflación mencionados no parágrafo anterior excluindo en ambos os dous os carburantes e combustibles. A revisión salarial levará a efecto sobre todos os conceptos económicos establecidos no artigo precedente tan pronto constátese oficialmente a devandita circunstancia e servirá de base para o cálculo dos incrementos pactados para o seguinte ano. A revisión salarial aplicarase con efectos retroactivos a un de xaneiro de cada un dos anos indicados sobre o Salario Base Grupo, o Salario Base Persoal e a Antigüidade.	Si	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
90012642012000	EUROPEAN AIR TRANSPORT LEIPZIG GMBH Sucursal en España - [Código anterior 9012642]	Convenio colectivo	CONVENIO 2014-2015 (BOE nº 49, 26/02/2015) Artigo 4. Ámbito temporal. Vixencia: O presente Convenio colectivo entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2014 e manterá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2015. Prórrogas e denuncia: Chegada a finalización da duración do presente Convenio, quedará automaticamente denunciado sen necesidade de previo requirimento, comprometéndose ambas as partes para iniciar a negociación dun novo no prazo non superior a tres meses a contar a partir da finalización do mesmo. En caso de denuncia o presente Convenio entenderase prorrogado para todos os efectos durante o tempo que medie entre a data de expiración e a entrada en vigor do convenio que o substitúa. Artigo 6. Dereito supletorio. As normas deste convenio serán de aplicación prioritaria e preferente con respecto en calquera caso do disposto no Estatuto dos Traballadores e demais normas legais e regulamentarias que resulten de obrigado cumprimento	1,31	Incremento salarial 2015 indicado na folia estatística: 1,31 (Revisión automática - Data inscrición Regcon: 10/03/2015) Artigo 23. Incremento salarial. Para o ano 2014 establécese un incremento salarial dunha cantidade fixa lineal do 1% sobre o salario base da categoría 3-Max aplicable a todos os grupos profesionais e niveis salariais e referenciado á xornada para os conceptos de Salario Base, ad personam, Complemento Persoal e Valor hora. Procédese á actualización das táboas salariais para 2014 as cales se achegan ao presente documento como anexo I. Para o ano 2015 establécese un incremento salarial dunha cantidade fixa lineal do 0,6% sobre o salario base da categoría 3-Max aplicable a todos os grupos profesionais e niveis salariais e referenciado á xornada para os conceptos de Salario Base, ad personam, Complemento Persoal e Valor hora. Procédese á actualización das táboas salariais para 2015 as cales se achegan ao presente documento como anexo II.	Non	
90015282012005	EXIDE TECHNOLOGIES S.L.U. – [Código anterior 9015282]	Revisión Salarial	CONVENIO 01/04/2013 - 31/03/2016 BOE Nº 57, 07/03/2014 Revisión salarial para o período do 1 de abril de 2015 ao 31 de marzo de 2016 – BOE nº 146, 19/06/2015 Revisión salarial para o período do 1 de abril de 2014 ao 31 de marzo de 2015 – BOE nº 152, 23/06/2014 Artigo 4.º Ámbito temporal. O presente convenio colectivo terá unha vixencia desde o 1 de abril de 2013 ao 31 de marzo de 2016. Artigo 5.º Denuncia e preaviso. De non denunciarse ante a dirección xeral de traballo do Ministerio de Emprego e Seguridade Social, con tres meses de anticipación á terminación da súa vixencia, o presente convenio quedará automaticamente prorrogado por períodos anuais desde un de abril a trinta e un de marzo do ano seguinte, coincidindo cos exercicios fiscais da compañía, actualizando automaticamente as condicións económicas coa variación do índice de prezos ao consumo (IPC), real, nacional publicado polo INE para o período dos doce meses precedentes.		Disposición adicional terceira. Incrementos e revisións salariais. As Táboas Salariais nºs I, II, III e IV e os Pluses "Ad Personam" recoñecidos existentes para a vixencia do convenio anterior quedarán da seguinte maneira: - FY'14: Primeiro ano de vixencia (01/04/2013 - 31/03/2014) quedarán conxelados a valores do FY'13 (31/03/2013). - FY'15: Segundo ano de vixencia (01/04/2014 - 31/03/2015) as condicións económicas serán o resultado de aplicar ás táboas do FY'14, a porcentaxe resultante do Índice de Prezos ao Consumo Real Nacional do período 01/04/2013 ao 31/03/2014 máis 0,45 puntos cun límite total do 1,5%. - FY'16: Terceiro ano de vixencia (01/04/2015 - 31/03/2016) as condicións económicas serán o resultado de aplicar ás táboas do FY'15, a porcentaxe resultante do Índice de Prezos ao Consumo Real Nacional do período 01/04/2014 ao 31/03/2015 máis 1 punto cun límite total de 3%. No caso de que durante os FY'14 e FY'15 existise deflación (IPC por baixo de 0%), garantirase unha subida de 0,45% para o FY'15 e de 1% para o FY'16. Quedará conxelado, durante o período de vixencia do presente convenio colectivo (FY'14, FY'15 e FY'16) o valor correspondente á hora extraordinaria. Non obstante o devandito anteriormente, as diferenzas salariais entre o Peón Especialista C e niveis asimilados e as do Peón Especialista A e niveis asimilados manteranse conxelados nos niveis salariais que había a data 31/03/2008 (6.529,84 euros).	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
90012902012000	FRIT RAVICH, S.L. – [Código anterior 9012902]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015-2017 BOE nº 207, 29/08/2015 Artigo 4. Ámbito temporal. Denuncia e prórroga. Este Convenio colectivo entrará en vigor o 1 de xaneiro do ano 2015 e concluírá o 31 de decembro de 2017. Con tres meses de antelación á data de finalización da súa vixencia calquera dos asinantes poderá denunciarlo sen máis requisito que a obrigación de comunicarllo á outra parte de modo escrito, onde deberán constar as materias e os criterios de revisión do Convenio colectivo que se propoñen pola parte denunciante. Denunciado o Convenio estarase, para constitución da comisión negociadora e prazos de negociación, ao previsto no artigo 89.2 ET.	1,25	Artigo 7 (bis). Réxime salarial. 1. Para cada Grupo Profesional establécense as retribucións brutas anuais e mensuais (15 mensualidades) que constan no anexo I deste Convenio. A táboa salarial do presente Convenio anula calquera outra anterior, en canto a definición de Grupos Profesionais e estrutura salarial a percibir. 2. O incremento salarial no presente Convenio é: · 2015: incremento salarial do 1.25% s/ táboa salarial de Convenio. · 2016: incremento salarial do 1.50% s/ táboa salarial de Convenio. · 2017: incremento salarial do 1.50% s/ táboa salarial de Convenio. Para a aplicación do incremento salarial do 2015 establécese o sistema que consta na disposición transitoria primeira. As táboas salariais para os anos 2015, 2016 e 2017 constan no anexo I. 3. As retribucións dos traballadores incluídos no ámbito de aplicación do presente Convenio, estarán distribuídas, entre o Salario Base de Grupo e, se é o caso, Complemento de Nivel. 4. Salario Base de Grupo: Enténdese como Salario Base de Grupo o salario mínimo establecido para cada Grupo Profesional, en función da súa pertenza ao mesmo. É o salario mínimo de contratación do Grupo. 5. Complemento de Nivel: Enténdese como complemento de nivel o que resulta de nivelar o Salario Base que existía no antigo sistema de categorías, co Salario Base de Grupo resultante da aplicación do novo sistema de clasificación profesional mediante grupos, para os empregados contratados a 30/04/2013. Este complemento de nivel terá a condición de non compensable nin absorbible (excepto para os casos de ascenso ou promoción aos Grupos Profesionais 3, 2 e 1, en que pasará a formar parte do salario base do novo Grupo Profesional ao que se ascendeu), e será salario garantido para todos os efectos e terá os mesmos incrementos e revisións que se acorden para o salario Base de grupo. 6. A Empresa promoverá a formación necesaria para adquirir as aptitudes profesionais necesarias para poder exercer as funcións de cada posto de traballo que requiran especial capacitación. 7. A Empresa poderá ofrecer ao empregado a posibilidade de acceder á retribución flexible voluntaria sendo decisión da empresa o catálogo de produtos, servizos e/ou provedores que poida ofrecer en cada caso, determinando tamén as condicións para o acceso ás mesmas. A empresa resérvase o dereito de ampliar ou modificar devandito sistema de retribución. O feito de que un ano se presenten uns produtos, non implica que se manteñan os mesmos para seguintes anos. O traballador poderá acceder voluntariamente se así o desexa aos devanditos produtos respectando en todo caso o límite imposto no artigo 26 do Estatuto dos Traballadores previa sinatura dunha novación contractual, substituíndo parte dos conceptos do Convenio polas retribucións en especie que se ofrezan en cada momento sen alteración do monto salarial bruto anual do salario Convenio. Disposición transitoria primeira. As partes signatarias do presente Convenio colectivo acordaron o seguinte sistema de aplicación do incremento salarial do 1,25 % para o exercicio 2015: Con independencia da data de publicación do Convenio colectivo, o incremento, os atrasos e a adecuación dos salarios dos grupos profesionais aboaranse xunto coa nómina do mes de xullo.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
90016062012006	FUNDACIÓN INTERNACIONAL O'BELÉN - [Código anterior 9016062]	Convenio colectivo	CONVENIO 2012-2016 BOE nº 65, 17/03/2015 Artigo 3. Vixencia e duración. O presente Convenio entrará en vigor o día seguinte á súa publicación no "Boletín Oficial do Estado" e terá vixencia desde o día 1 de xaneiro de 2012 e ata o 31 de decembro de 2016. Os efectos deste convenio entrarán en vigor a partir do 1 de xaneiro do 2015. En todo caso este Convenio Colectivo de empresa seguirá vixente en todo o seu articulado en tanto non sexa substituído por outro Convenio de aplicación. Se, no prazo de doce meses a contar desde a denuncia, as partes non alcanzasen un acordo relativo á negociación dun novo convenio que substitúa ao presente, decidirán, de común acordo, se acoden ou non ao procedemento de mediación ou arbitraje voluntario previsto na lexislación vixente. As partes acordan someter as discrepancias que se produzan no proceso negociador á mediación no Servizo Interconfederal de Mediación e Arbitraje (SIMA). En tanto non se alcance acordo para un novo Convenio, manterase a vixencia do anterior, tanto nas súas cláusulas obrigacionais como nas súas cláusulas normativas, manténdose expresamente a súa ultraactividade ata que se alcance un acordo dun novo Convenio Colectivo de empresa que substitúa ao actual.	0	Incremento salarial 2015 indicado na folla estatística: 0% Artigo 62. Revisións salariais. A revisión salarial e para o período de vixencia do presente convenio (2015 e 2016), será aplicada a aprobada para o II Convenio Colectivo Estatal de Reforma Xuvenil e Protección de Menores. A Fundación terá que aboar a suba no mes posterior á adopción do acordo.	Non	
90013842012002	GENERAL OPTICA SA - [Código anterior 9013842]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015-2017 BOE nº 264, 04/11/2015 Artigo 3. Ámbito temporal. Período de vixencia. O presente convenio terá vixencia desde o día 1 de xaneiro de 2015 e a súa duración será ata o 31 de decembro de 2017. Artigo 4. Denuncia e prórroga. O presente convenio prorrogarase de ano en ano, se non é denunciado antes do seu vencemento ou calquera das súas prórrogas por unha das partes, cunha antelación mínima de tres meses mediante comunicación escrita á outra parte.	0,5	Incremento salarial 2015 indicado na folla estatística: 0,50% Artigo 29. Incremento Salarial. A partir do ano 2015 e seguintes da vixencia do presente convenio colectivo (2015-2017), os conceptos retributivos seguintes: salario base, complemento salarial persoal, incentivos consolidados, incrementaranse de acordo co IPC vencido do ano anterior, garantindo para o 2016 un incremento mínimo do 0,4 % e un tope máximo do 2%. Para o 2017 un incremento mínimo do 0,6% e un tope máximo do 2%. Non sendo de aplicación o previsto no artigo 5 deste convenio. Disposición transitoria final. Pago único: Excepcionalmente e para a vixencia deste convenio, aboarase no exercicio 2015 un pago único correspondente ao 0,3 % das retribucións do ano anterior relativas aos conceptos apuntados no art. 29 deste convenio. Pago variable: A percibir no mes de febreiro de 2017 para o persoal en activo en dita data que, en relación co crecemento de facturación sen IVE a igualdade de tendas resultante da suma dos períodos 2015 e 2016 co seguinte escalado: - Crecemento entre o 5% e o 6% = pago único dun 0,5 % da retribución do ano 2016 relativa aos conceptos do artigo 26 deste convenio. - Crecemento superior ao 6% e ata o 7% = un pago único do 0,75 % da retribución do ano 2016 relativa aos conceptos do artigo 26 deste convenio. - Crecemento superior ao 7% dará dereito a un pago único dun 1% da retribución do ano 2016 relativa aos conceptos do artigo 26 deste convenio.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
90017523012009	Grupo de empresas de servicios del Real Automóvil Club de España (RACE): Race Asistencia, SA; Asegurace, SA; Unión de Automóviles Clubs, SA, y Grupo empresarial Race, SL, - [Código anterior 9017523]	Convenio colectivo	CONVENIO 01/04/2015 - 31/12/2017 (BOE nº 95, 21/04/2015) Artigo 2. Ámbito temporal. A duración do presente convenio será desde o 1 de abril do 2015 ata o 31 de decembro do ano 2017. Artigo 3. Prórroga/denuncia. O presente convenio entenderase prorrogado tacitamente de non mediar denuncia por calquera das representacións asinantes, para o que se establece un prazo de dous meses de preaviso anterior á data que consta no artigo 2 como finalización da súa vixencia, e por escrito. A denuncia do convenio entenderase da súa totalidade e cos efectos legais previstos no Estatuto dos Traballadores. Unha vez denunciado o convenio manterase vixente na súa totalidade o seu contido normativo ata a sinatura do seguinte convenio.		No Artigo 6. Táboa salarial. Indica: Os salarios das diferentes asignacións profesionais para a xornada de traballo que se establece no artigo 15 son, para o ano 2015, os que figuran na táboa salarial anexo I. Para o persoal contratado con xornada reducida, a súa retribución será proporcional ao tempo traballado. As retribucións serán consideradas para todos os efectos como salarios brutos, reténdose dos mesmos as achegas por Seguridade Social e demais cargas ou retencións que lle sexan impostas por disposición legal ao traballador. A empresa poderá utilizar calquera modelo de recibo de salarios sempre que este conteña claramente e de forma separada os conceptos aboados e as retencións efectuadas, xa sexa en papel ou por medios electrónicos que permitan a súa impresión polo traballador. As revisións salariais posteriores seguirán o seguinte procedemento: A. Entre o 15 e o 20 de xaneiro do 2016, a comisión paritaria do convenio convocarase para unha reunión na que se procederá a unha revisión dos conceptos da táboa salarial aplicados desde o 1 de abril ata o 31 de decembro do 2015. Dita revisión supoñerá: - A.1 Incrementaranse os conceptos da táboa salarial vixentes desde o 1 de abril do 2015 nunha porcentaxe do 0,75 % anual (aplicándose de maneira efectiva proporcionalmente ao período fixado para incremento no devandito exercicio), para o efecto do cálculo e sinatura dunha nova táboa salarial, que servirá igualmente de base para os cálculos salariais do 2016. - A.2 Existirá un incremento adicional variable consolidable en función de resultados, no caso de que o resultado do EBITDA conxunto das EMRACE sexa superior ao establecido no orzamento para o exercicio 2015. Nese caso, xerarase unha prima de produtividade convenio, que supoñerá un incremento dos conceptos da táboa salarial vixentes desde o 1 de abril do 2015 nunha porcentaxe do 0,25 % anual (aplicándose de maneira efectiva proporcionalmente ao período fixado para incremento no devandito exercicio), para o efecto do cálculo e sinatura dunha nova táboa salarial, que servirá igualmente de base para os cálculos salariais do 2016. Para o primeiro período de devengo (desde o 1 de abril ata o 31 de decembro do 2015, a prima de produtividade queda garantida. - Coa revisión concretada na citada reunión da comisión paritaria do convenio, será esixible á empresa nese momento, e deberá facelo efectivo na nómina correspondente ao mes de xaneiro do 2016, o aboamento das diferenzas salariais provocadas pola aplicación da nova táboa salarial respecto da aplicada desde o 1 de abril do 2015, exclusivamente ao persoal que se atope en alta o 31 de xaneiro do 2016 e que ademais estivese contratado durante a totalidade do ano 2015 en calquera das empresas afectadas polo convenio. Devanditos importes recolleranse baixo a rúbrica de "atrasos".	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
90014663012006	GRUPO DE EMPRESAS JD-SPRINTER - (JD Spain Sports Fashion 2010, S.L., y Sprinter Megacentros del Deporte, S.L.U.) – [Código anterior 9014663]	Revisión Salarial	CONVENIO 2014-2016 (BOE nº 245, 09/10/2014) Revisión salarial 2015 - BOE nº 176, 24/07/2015 Artigo 3. Ámbito temporal. O Convenio colectivo entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2014. Iso con todo, se a súa publicación no "Boletín Oficial do Estado" fose posterior á devandita data aplicárase con efectos retroactivos, salvo disposición expresa en contrario establecida no articulado do mesmo. Artigo 4. Duración e denuncia. A duración deste Convenio establécese por un período de tres anos, é dicir, manterá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2016. Con tres meses de antelación á finalización da súa vixencia calquera das partes intervinientes poderá denunciálo comunicándoo á outra de modo fidedigno mediante escrito no que consten as materias e os criterios de revisión do Convenio colectivo que se propoñen pola parte denunciante. A parte receptora da denuncia só poderá opoñerse á renegociación do Convenio colectivo se pretendese a aplicación dun Convenio colectivo sectorial do mesmo ámbito territorial que o aquí concertado. Finalizada a vixencia, e ata tanto non sexa substituído por outro convenio, prorrogárase por períodos anuais o contido normativo do mesmo.	0,5	Na acta de acordo da revisión salarial 2015 indica: Primeiro. Conforme ao previsto no artigo 31 do citado convenio, adóptase polos presentes o acordo de aprobar a táboa salarial para o ano 2015 do Convenio colectivo do grupo JD-Sprinter, e que é consecuencia de incrementar nunha porcentaxe do 0,50% as táboas salariais do ano 2014, o que ten carácter retroactivo desde o un de xaneiro de 2015. Procédese a continuación á reprodución das táboas salariais 2015, aprobadas ... Artigo 31. Incremento e revisión salarial. Revisaranse os salarios base de Convenio a partir do 1 de xaneiro dos anos 2015 e 2016, experimentando un incremento do 0,5% para cada un dos anos. Sen prexuízo do anterior, tan pronto como se coñeza publicamente o IPC real correspondente a cada período anual, procederase á súa regularización con carácter retroactivo ao primeiro de xaneiro de cada ano, sempre que este sexa superior á revisión salarial acordada. Con todo, en todo caso manterase o incremento salarial acordado no caso de que o IPC real fose inferior a aquel.	Si	
90016793012008	GRUPO DE EMPRESAS VIPS [Código anterior 9016793]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015-2018 (BOE nº 277, 19/11/2015) Artigo 3.º Ámbito temporal e denuncia. O presente Convenio colectivo, salvo disposición expresa, entrará en vigor o día da sinatura do mesmo, independentemente de que os seus efectos económicos se retrotraian ao 1 de xaneiro de 2015, finalizando a súa vixencia o 31 de decembro de 2018. Con tres meses de antelación á data de finalización da súa vixencia calquera das partes poderá denunciálo sen máis requisito que a obrigación de comunicarllo á outra parte de modo escrito, onde deberán constar as materias e os criterios de revisión do Convenio colectivo que se propoñen pola parte denunciante. As condicións pactadas no presente Convenio colectivo subsistirán en todo caso, ata a súa nova revisión. Con todo, a partir do inicio das deliberacións, perderán vixencia soamente as súas cláusulas obrigacionais, manténdose en vigor, en cambio, o seu contido normativo.	0,5	Incremento salarial 2015 indicado na folla estatística: 0,5% No Artigo 26.º Garantía retributiva. Indica: III. Incrementos durante a vixencia do Convenio e retribución adicional: III.2. Incrementos salariais fixos: Sobre a táboa salarial vixente a primeiro de xaneiro de cada ano practícaranse os seguintes incrementos fixos en función do EBITDA do ano anterior, e do que se consolidará, para o cálculo do incremento do seguinte ano, a porcentaxe que figura na seguinte táboa: Tramos EBITDA Incremento fixo- Porcentaxe Consolidación sobre incremento fixo - Porcentaxe 21.000.000 24.000.000 0,50 90,0 24.000.001 26.000.000 0,60 90,0 26.000.001 29.000.000 0,65 90,0 29.000.001 32.000.000 0,70 85,0 32.000.001 35.000.000 0,80 80,0 35.000.001 38.000.000 0,90 80,0 38.000.001 - 0,95 80,0 Para o cálculo do incremento fixo do 2015, de maneira excepcional e única, tendo en conta os esforzos realizados polos/as traballadores/as, as circunstancias concorrentes no pasado ano, e un resultado no 2014 moi próximo ao comezo da táboa, a Empresa, ante a petición dos/as Representantes dos/as traballadores/as e de común acordo con estes, considera que devandito resultado queda incluído no primeiro escalado da táboa, polo que os salarios da táboa do Convenio vixentes ao 31 de decembro de 2014 incrementáronse para chegar á táboa que figura no apartado I do presente artigo, no 0,5% con efectos do 1 de xaneiro de 2015, e o incremento que corresponda no 1 de xaneiro de 2016 aplicárase sobre os salarios da táboa do Convenio vixentes ao 31 de decembro de 2014, incrementados no 90% do incremento aplicado ao 1 de xaneiro de 2015.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
90100013012011	GRUPO E.ON ESPAÑA - II Convenio Colectivo Marco [E.ON España, S.L., E.ON Distribución, S.L., E.ON Generación, S.L., E.ON Energía, S.L., E.ON Servicios, S.L., Begasa, S.A., E.ON Cur, S.L. y E.ON Red, S.L.]	Convenio colectivo	CONVENIO 2014-2015 (BOE nº 26, 30/01/2015) Artigo 4. Ámbito temporal. 1. O presente Convenio Colectivo Marco entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2014, con excepción daquelas materias para as que se dispoña expresamente unha data distinta, e terá vixencia ata o 31 de decembro de 2015. 2. O presente Convenio Colectivo Marco poderá ser denunciado por calquera das partes asinantes mediante comunicación por escrito e cun prazo mínimo de preaviso de tres meses á data do seu vencemento. En caso de non mediar denuncia e, en todo caso, mentres non sexa substituído por outro, entenderase prorrogado, en idénticas condicións, por períodos anuais.	1	Artigo 7. Incremento económico. 1. O incremento económico para cada un dos anos de vixencia ordinaria do presente Convenio será o seguinte: Ano 2014: Un incremento económico do 1%. Ano 2015: Un incremento económico do 1%. 2. Sen prexuízo das compensacións ou absorcións legal ou convencionalmente previstas o incremento económico a que fai referencia o número anterior aplicárase con efectos do día 1 de xaneiro de 2014 a todos os conceptos retributivos incluídos no presente Convenio Colectivo Marco, salvo que se estableza outra cousa no presente Convenio Colectivo Marco. 3. Se o índice xeral do IPC publicado polo I.N.E. rexistra a 31 de decembro de cada ano un incremento superior ao pactado, efectuarase a revisión deste en contía equivalente á diferenza existente entre o incremento pactado e o IPC real, aboándose tal revisión no mes de febreiro do ano seguinte. A revisión terá efectos económicos do 1 de xaneiro de cada ano e servirá como base de cálculo para o cálculo do incremento económico pactado para o ano seguinte. 4. Se, pola contra, o índice xeral do IPC publicado polo I.N.E. correspondente aos anos 2014 ou 2015 rexistra a 31 de decembro de calquera destes un incremento inferior ao pactado e a diferenza entre ambas as dúas porcentaxes é superior a un 0,5%, a revisión económica efectuarase respecto da diferenza existente entre o incremento pactado e o IPC real máis 0,5%, tanto para os efectos de determinar a base de cálculo sobre a que efectuar o incremento económico pactado para o ano seguinte, canto para aplicar as diferenzas resultantes no momento de aplicar o devandito incremento. 5. Aos efectos da revisión salarial, se o IPC fose negativo considerárase con valor igual a cero.	Si	
90014213012002	GRUPO GENERALI [Código anterior 9014213]	Revisión Salarial	CONVENIO 2013-2016 (BOE nº 194, 14/08/2013) REVISIÓN SALARIAL 2015 - BOE nº 158, 03/07/2015 Artigo 4. Vixencia, duración e prórroga. A duración deste Convenio de Grupo será de catro anos, comprendidos entre o primeiro de xaneiro de dous mil trece e o trinta e un de decembro de dous mil dezaseis, salvo as materias reguladas na Disposición transitoria primeira e Disposición transitoria quinta do presente Convenio de Grupo, cuxos efectos, eficacia e vixencia quedarán expresamente limitados a 31/12/2013 e 31/12/2015, respectivamente. O presente Convenio entrará en vigor á data da súa publicación no "BOE", sen prexuízo dos efectos retroactivos sobre materias concretas, cando así se estableza no propio Convenio. O presente Convenio de Grupo entenderase prorrogado de ano en ano, de non mediar denuncia expresa notificada ás partes. A denuncia haberá de producirse entre o 1 e o 31 de decembro do ano do seu vencemento, ou de calquera das súas prórrogas. Producida a denuncia do Convenio, unha vez chegado o vencemento do mesmo, prorrogárase todo o seu contido durante o prazo máximo dun ano para computar desde a data da constitución da Comisión Negociadora, e en todo caso, aos 45 días desde que o Convenio fose denunciado. Transcorrido este ano sen que se acordara un novo Convenio, prorrogárase por seis meses adicionais o período de negociación. Durante a devandita prórroga, as partes acudirán ao procedemento de mediación regulado no Acordo sobre Solución Autónoma de Conflitos Laborais (ASAC), para a procura de solución das discrepancias existentes. Tamén poderán as partes acordar someterse ao procedemento arbitral previsto no citado ASAC. Igualmente, durante a referida prórroga, as partes determinarán as materias do Convenio que prorrogarán a súa vixencia máis aló dos referidos períodos, nos termos e co alcance que en tal momento determinen, tomando como referencia para a súa análise e valoración para ese efecto, tanto as materias tratadas na negociación e o grao de consenso alcanzado respecto das mesmas, como as materias que non fosen obxecto de tratamento na negociación.	1	Na acta de acordo da revisión salarial 2015 indica: 1. Actualización e aprobación Táboas Salariais de Grupo Generali 2014 e 2015; e outros conceptos económicos. En cumprimento do establecido na Disposición Transitoria Quinta do V Convenio Colectivo de Grupo Generali, a Comisión Mixta Paritaria acorda proceder á actualización e aprobación das Táboas Salariais de Grupo Generali para os anos 2014 e 2015, así como resto de conceptos económicos revalorizables do Convenio Colectivo, segundo detalle e contías que figuran no Anexo I. A actualización efectúase de conformidade co establecido nos artigos 38.º e 9.º do Convenio Colectivo Xeral de ámbito estatal para as entidades de seguros, reaseuros e mutuas de accidentes de traballo, referido ás Condicións Económicas aplicables para os anos 2014 e 2015. ... TABOA SALARIAL GRUPO GENERALI Ano 2015 (Incr.1 %) ... Disposición transitoria quinta. Respecto da revisión salarial para os anos 2013 a 2015, estarase ao pactado no Convenio Xeral que sexa de aplicación para cada un dos períodos anuais. No que se refire á posible revisión salarial para o ano 2016, as partes, en sede da Comisión Negociadora lexitimada do presente Convenio de Grupo, acordarán, o que, se é o caso, proceda.	Si	1,5

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
90100053012012	Grupo IMPORTACO FRUTOS SECOS: Importaco Casa Pons, S.A., Importaco Food Service, S.L., Importaco Chocolates, S.A., Importaco Snacks, S.A. y Importaco Ingredients, S.L.	Convenio colectivo	CONVENIO 2015-2016 (BOE Nº 79, 02/04/2015) Artigo 4. Ámbito temporal. A duración deste Convenio será de dous anos e estenderase desde o 1 de xaneiro do ano 2015 ata o 31 de decembro do 2016. Artigo 5. Prórroga e denuncia. 1. O convenio poderá ser denunciado por calquera das partes, cun prazo de preaviso dun mes de antelación e por escrito. Denunciado o convenio estarase para a constitución da comisión negociadora e prazos de negociación ao previsto no artigo 89.2 ET. 2. En caso de non mediar denuncia entenderase tácita e automaticamente prorrogado por períodos anuais.	1	Incremento salarial 2015 indicado na folia estatística e calculado: 1% Artigo 30. Estrutura Salarial. 1. As retribucións dos traballadores incluídos no ámbito de aplicación do presente Convenio, estarán distribuídas entre o Salario Convenio, Complementos salariais vinculados á xornada flexible e, se é o caso, outros complementos. 2. Todos os efectos económicos pactados no presente convenio, terán unha vixencia fixada no seu inicio no 1 de xaneiro do ano 2015 e finalizarán o 31 de decembro do mesmo ano. 3. Para o ano 2016 producirase un incremento salarial do 1% sobre todos os conceptos salariais do Convenio, excepto para o plus de sábados.	Non	
90017643012009	GRUPO MAXAM – [Código anterior 9017643]	Convenio colectivo	CONVENIO 2014-2016 (BOE nº 12, 14/01/2015) Artigo 4. Ámbito temporal. O presente Convenio Colectivo terá efectos desde o 1 de xaneiro de 2014 calquera que sexa a data da súa sinatura, salvo que no articulado ou nos seus anexos se especifique unha data distinta para unha materia concreta, e a súa vixencia estenderase ata o 31 de decembro do ano 2016. Chegada esa data producirase a denuncia automática deste, sen necesidade de que sexa formulada de maneira expresa por calquera das partes. Inmediatamente despois de terminada a súa vixencia iniciárase a negociación dun novo convenio, na data concreta que fixe a Comisión Mixta a que se refire o artigo 44. Artigo 4 bis. Ultra actividade. Transcorridos 18 meses desde a denuncia do convenio colectivo ou desde a data de constitución da comisión negociadora establecida pola Comisión Mixta, sen que se acordara un novo ou ditado un laudo arbitral, aquel perderá vixencia e aplicárase o convenio colectivo de ámbito superior de aplicación (Convenio Xeral da industria química).	0,6	Artigo 19. Incrementos salariais. Ano 2014. Con efectos desde 1 de xaneiro de 2014, as retribucións vixentes a 31 de decembro de 2013 incrementaranse nun 0,6% (IPC do ano 2013 +0,3). Ano 2015. Con efectos desde o 1 de abril de 2015, as retribucións vixentes a 31 de marzo de 2015 incrementaranse nun 0,6%. Ano 2016. Con efectos desde o 1 de abril de 2016, as retribucións vixentes a 31 de marzo de 2016 incrementaranse nun 0,6%.	Non	
90100273012015	GRUPO PASTIFICIO (Pastificio Service, S.L.U., Pastificio, S.L.U. y Pastificio Restaurantes, S.L.)	Convenio colectivo	CONVENIO 16/07/2015 - 31/12/2018 BOE nº 168, 15/07/2015 Artigo 3. Ámbito temporal e denuncia. O convenio colectivo entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado", finalizando a súa vixencia o 31 de decembro de 2018 salvo disposición expresa contida no mesmo. Con dous meses de antelación á data de finalización da súa vixencia calquera das partes poderá denunciálo sen máis requisito que a obrigación de comunicarllo á outra parte de modo escrito, onde deberán constar as materias e os criterios de revisión do convenio colectivo que se propoñen pola parte denunciante. Alcanzada a vixencia do convenio, perderán vigor as cláusulas obrigacionais, mantendo a súa vixencia as cláusulas normativas.		Artigo 27. Incremento Salarial e Política de Retribución Variable. Durante a vixencia do presente convenio colectivo os salarios base establecidos no artigo 25 terán os seguintes incrementos: Ano 2016: 0,5 %. Ano 2017: 0,5 %. Ano 2018: 0,5 %. Adicionalmente os salarios poderanse incrementar nas seguintes porcentaxes de cumprirse os seguintes parámetros: No caso de que a empresa arroxe un incremento de vendas no seu conxunto nun exercicio en comparación co exercicio do ano inmediatamente anterior calculada tendo en conta os centros de traballo que ao 31 de decembro de cada exercicio e ata o 2018 teñan máis de dous anos de antigüidade, os SB establecidos no artigo 25 experimentarán os seguintes incrementos adicionais aos fixados no primeiro parágrafo deste artigo: Incremento venta comparable (%) Incremento salarial variable (%) > 3 0,5 > 6 1 >10 1,5	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
90015023012004	GRUPO SANTANDER CONSUMER FINANCE (ESPAÑA) – [Código anterior 9015023]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015 - 2018 (BOE nº 277, 19/11/2015) Artigo 2. Ámbito temporal e vixencia. 1. O presente Convenio terá unha vixencia de catro anos, estendéndose desde o día 1 de xaneiro de 2015 ata o 31 de decembro de 2018. Artigo 5. Denuncia. O presente Convenio considerárase denunciado automaticamente para a súa revisión o día 30 de setembro de 2018, salvo acordo en contrario das partes asinantes que, explicitamente, pronúnciense pola súa continuación ou rescisión. Finalizado sen acordo o prazo máximo previsto pola normativa en vigor para a negociación dun novo convenio, dispoñeráse dun prazo adicional de catro meses para fixar os mecanismos oportunos que permitan resolver as discrepancias existentes coa finalidade de chegar a un acordo. Transcorrido devandito prazo as partes asinantes do presente Convenio estudarán a instrumentación dun sistema de mediación ou arbitraje para os supostos de desacordo total ou parcial.	1	Incremento salarial 2015 indicado na folla estatística: 1% No Artigo 8. Táboas salariais. Indica: 1. Os soldos a percibir con carácter anual, é dicir, valorados nas catorce pagas que se establecen no presente Convenio colectivo, son os seguintes: Para 2015: ... Para 2016: As contías establecidas para o ano 2015 incrementaranse nun 1 por cento sobre os importes finalmente establecidos para o ano anterior. ... Os soldos especificados neste artigo poderán, a petición do empregado, percibirse en doce mensualidades iguais, que comprenderán a pro rata das pagas extraordinarias correspondentes ao primeiro ou segundo semestre natural ao que correspondan os meses de percepción do salario (artigo 10 deste Convenio colectivo). 2. No último trimestre de 2016 abrírase un período de negociación entre as partes asinantes do presente Convenio para o establecemento dos termos e condicións nos que, se é o caso, levará a cabo a actualización das táboas salariais para os anos 2017 e 2018. 3. Así mesmo, as partes asinantes do presente Convenio coinciden na necesidade de fomentar o incremento da produtividade, o que redundará nunha mellora da competitividade e eficiencia do Grupo Santander Consumer. Polo exposto, as retribucións previstas no presente Convenio colectivo para os anos 2015 e 2016 poderán ser melloradas segundo o disposto na seguinte cláusula, na que se terá en conta a consecución de beneficios e/ou o incremento en relación co resultado do ano anterior da cifra consolidada baixo a rúbrica "Profit Before Taxes" do Grupo Santander Consumer en España ("PBT"), definida por Control de Xestión e comunicada ao Banco de España: a) Ano 2015: No caso de que o resultado do PBT do ano 2015 presentase a xeración de beneficios ou tivese un incremento acumulado respecto ao do ano 2014 igual ou superior ás seguintes porcentaxes, aboarase, nunha soa paga, durante o primeiro cuadrimestre do ano seguinte, as seguintes cantidades calculadas sobre as táboas salariais de 2015: Se o resultado do PBT supón a obtención de beneficios aboarase nunha soa paga un importe correspondente ao 0,50 por cento sobre as táboas indicadas. Se o incremento acumulado respecto do ano 2015 é igual ou superior ao 6 por cento pero inferior ao 10 por cento, o 0,75 por cento sobre as táboas indicadas. Se o incremento acumulado respecto do ano 2015 é igual ou superior ao 10 por cento, o 1 por cento sobre as táboas indicadas. As anteriores porcentaxes non son acumulativas, só se aplicará unha delas en función do correspondente beneficio ou incremento do PBT en relación co do ano anterior e non levarán incremento nin consolidación nas táboas salariais establecidas neste convenio colectivo. b) Ano 2016: No caso de que o PBT reflectise a consecución de beneficios ou o resultado do PBT do ano 2016 sufrise un incremento acumulado respecto ao do ano 2015 igual ou superior ás porcentaxes detalladas anteriormente, procederase de forma análoga ao establecido no apartado a) anterior, tomando como referencia as táboas salariais de 2016. Para os anos 2017 e 2018 estarase ao establecido no número 2 do presente artigo.	Si	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
90100173012013	GRUPO T-SYSTEMS (T-SYSTEMS ITC IBERIA SAU, T-SYSTEMS ELTEC SL y D-CORE NETWORK IBERIA SL)	Revisión Salarial	CONVENIO 2010 – 2015 (BOE Nº 19, 22/01/2014) Revisión salarial 2015 no BOE nº 70, 23/03/2015 - Revisión salarial 2014 no BOE nº 51, 28/02/2014 - Acta do acordo de modificación do convenio no BOE nº 76, 28/03/2014 Artigo 4.º Ámbito temporal. O presente Convenio entrará en vigor ao día seguinte da súa sinatura con independencia da data de publicación no Boletín Oficial do Estado e desde a devandita data resultará de aplicación. No caso de que exista un convenio colectivo previo que teña prioridade aplicativa conforme ao previsto no artigo 84.1 do Estatuto dos Traballadores, o contido do presente convenio resultará de aplicación á finalización da vixencia pactada daquel. En todo caso, o contido do presente convenio resultará de aplicación nas materias previstas no apartado 2 do artigo 84 do Estatuto dos Traballadores. Os efectos económicos do Convenio se retrotraerán ao día 1 de xaneiro de 2010, fóra daqueles conceptos retributivos respecto dos que se estableza outra vixencia diferente no presente convenio colectivo. A vixencia do Convenio finalizará o 31 de decembro de 2015. Artigo 5.º Denuncia. O Convenio poderá ser denunciado por calquera das partes asinantes cunha antelación mínima de tres meses á data de terminación da súa vixencia. Denunciado o Convenio, constituirase a comisión negociadora de conformidade co previsto nos artigos 88 e 89 do Estatuto dos Traballadores. Denunciado o presente Convenio e ata tanto non se acordara un novo Convenio Colectivo, perderán vixencia as súas cláusulas obrigacionais e manterase en vigor o contido normativo do convenio, permanecendo invariables todas as condicións económicas no presente convenio, e sen que todo iso supoña a creación de condicións máis beneficiosas. En caso de non mediar denuncia expresa de ningunha das partes, o Convenio prorrogarase de ano en ano nos termos previstos no artigo 86.2 Estatuto dos Traballadores. Artigo 9.º Prelación de normas. A prestación do traballo entre as empresas e os seus empregados, rexerase polo establecido no presente Convenio Colectivo desde o momento da súa entrada en vigor e, en todo o non estipulado expresamente no mesmo, estarase ao disposto no Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultaría e de estudos de mercado e da opinión pública (Código de Convenio n.º 9901355) que resulte aplicable ou o que o substitúa, e no seu defecto, ás disposicións legais de ámbito xeral.	1	Artigo 43. Incremento e revisión salarial. O incremento salarial aplicable para a vixencia temporal do convenio indicada no artigo 4, é o seguinte: · Incremento salarial fixo anual do 0% para os anos 2010 e 2011. · Incremento salarial fixo anual do 1% para os anos 2012, 2013, 2014 e 2015. Estes incrementos aplicaranse aos conceptos Salario Grupo, Salario Función / Nivel, Complemento de Aplicación Base, Complemento Aplicación anterior, Complemento Persoal Anterior, Complemento Persoal convenio, Complemento de antigüidade anterior, complemento de antigüidade convenio e terán o carácter de consolidable. Ata que non se implante a nova estrutura salarial o incremento realízase sobre as Bases actuais, complementos de aplicación, complementos persoais e a parte proporcional das antigüidades que corresponda. Este incremento anual terá carácter retroactivo ao 1 de xaneiro de cada ano. Os complementos establecidos nos artigos 18, 19, 20, 21, 39, 41 e 42 deste convenio relativos ao servizo de gardas e intervencións; pluses de nocturnidade, de festivos, de festivos especiais, de fins de semana, de turnicidade e de continxencia; e os complementos extra salariais de dietas e quilometraxe establecidos no artigo 40 do convenio, incrementaranse anualmente durante os anos 2014 e 2015, a razón do IPC real do ano anterior e con efectos do 1 de xaneiro de cada un destes anos, segundo queda reflectido nas táboas dos Anexos II, III e IV do presente convenio.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
90012013011998	IBERDROLA GRUPO - [Código anterior 9012013]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015-2018 (BOE nº 230, 25/09/2015) Artigo 4.º) Ámbito temporal. 1. O presente convenio colectivo entrará en vigor con efectos do día 1 de xaneiro do ano 2015 -excepto naqueles conceptos específicos en que se estableza expresamente unha eficacia distinta- e a súa duración estenderase ata o 31 de decembro de 2018. 2. O presente convenio colectivo poderá ser denunciado por calquera das partes asinantes, mediante comunicación por escrito cun prazo de preaviso dun mes á data do seu vencemento. En caso de non mediar denuncia entenderase prorrogado en idénticas condicións, por períodos anuais. 3. Unha vez denunciado e vencido o mesmo, as súas cláusulas normativas, incluída a acción sindical, prorrogarán a súa vixencia ata a entrada en vigor do novo convenio colectivo que o substitúa. Para os efectos da presente regra, as previsións dos artigos 1 e 20 e da Disposición Final Primeira terán a consideración de cláusulas normativas.		Disposición final quinta. Revisión salarial. O SIR e o complemento de antigüidade revisaranse (coa parte consolidable) con efectos do 1 de xaneiro de cada ano de vixencia do convenio cos seguintes criterios: · Incremento segundo os resultados operativos da Compañía: atendendo ao resultado obtido pola empresa segundo o EBITDA orzado para España anualmente (sendo para o ano 2015, 3.228,225 M€), establécense as seguintes porcentaxes de incremento: - Cumprimento de obxectivo entre o 80 e 100% -> 0,5% (desta cantidade será consolidable o 0,25%). - Cumprimento de obxectivo entre 100 e 120% -> ata 2,5% adicional. Do incremento do 2,5% consolidarase un máximo 0,45%. A consolidación realizarase desde o inicio deste tramo (esta porcentaxe de consolidación máxima alcanzarase no 103,6% do cumprimento do EBITDA). O incremento entre o 100 e o 120% será proporcional. - As cantidades non consolidadas quedarán a opción do traballador entre cobralas en efectivo ou achegalas ao sistema de previsión social alternativo ao plan de pensións (Seguro Colectivo de Vida). A achega ao Seguro Colectivo de Vida, complementaria ao Plan de Pensións, estará exenta, ou suxeita a tributación, de conformidade coa lexislación aplicable en cada momento. Este incremento, se houber lugar a el, constatarase unha vez auditadas as contas da Compañía e pagarase con efectos do 1 de xaneiro do ano anterior. Excepción aplicable ao persoal en escala de promoción de ingreso: A revisión do SIR destes empregados, ata que finalice o período de promoción de ingreso e alcance o SBC, será por aplicación directa, con efectos do 1 de xaneiro de cada ano (ou da data de ingreso, se esta é posterior ao 1 de xaneiro) dos novos valores actualizados para o nivel da escala de ingreso no que estea encadrado nese momento. Todos os complementos variables regulados neste convenio (quenda, retén, dispoñibilidade en IOMSA, dispoñibilidade de Renovables -bolsa de horas-, recrutamentos, plus de transporte, vacacións fóra de tempada, horas extras, compensación pausa descanso mediodía, plus festivo especial, substitución quenda por prolongación igual ou superior a 4 horas, etc.) actualizaranse con efectos do 1 de xaneiro de cada ano de vixencia do convenio coa mesma porcentaxe que a táboa do Salario Base de Cualificación (SBC). Os importes de todos estes conceptos para cada un dos anos de vixencia deste convenio quedan incluídos no Anexo 1. Os importes do plus de secretarías/os de dirección (recollidos na NP-CD10) serán actualizados anualmente, durante a vixencia deste convenio, coa mesma porcentaxe que a táboa do Salario Base de Cualificación (SBC), A táboa de gastos de manutención e estancia actualizaranse cada ano, con efectos ao 1º de xaneiro, coa mesma porcentaxe que a táboa do Salario Base de Cualificación (SBC). Para o resto de conceptos retributivos estarase ao disposto no articulado deste convenio.	Si	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
90102212012015	INAER HELICÓPTEROS, SAU	Convenio colectivo	CONVENIO 2015 - 2017 (BOE nº 198, 19/08/2015) Artigo 5. Vixencia. O presente Convenio Colectivo, con independencia do día da súa publicación no Boletín Oficial do Estado, entrará en vigor o día da súa sinatura polas partes concertantes do mesmo, e terá unha vixencia desde a súa entrada en vigor ata o 31 de decembro de 2017, salvo naquelas materias do articulado que expresamente se estableceu outra vixencia, nese caso será a determinada no mesmo. As táboas salariais pactadas no presente Convenio aplicaranse con efecto retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2015. Se non mediase denuncia expresa nos termos establecidos no artigo 6, o Convenio quedará expresamente prorrogado de ano en ano, naquelas materias que non teñan previsto un prazo de vixencia determinado. Artigo 6. Denuncia. A denuncia do Convenio poderase producir a instancia de calquera das partes outorgantes do mesmo, mediante comunicación escrita dirixida ás demais partes e á autoridade laboral de maneira fidedigna, con polo menos tres meses de antelación á data de terminación da súa vixencia inicial indicada no artigo anterior ou á do termo de calquera das súas eventuais prórrogas. Unha vez denunciado o Convenio e ata tanto en canto páguese un novo, perderán vixencia as súas cláusulas obrigacionais, manténdose en vigor o contido normativo nos termos previstos no artigo 86.3 do Estatuto dos Traballadores.	0,25	Incremento salarial 2015 indicado na folia estatística: 0,25% ANEXO III Táboas salariais ano 2015, 2016 e 2017 ... · Incremento salarial para os anos 2016 e 2017 das táboas de estrutura: Para o ano 2016 e 2017 páguese un incremento salarial do 0,25% cada ano sobre salario base e plus nivel.	Non	
90011772011998	KIABI ESPAÑA KSCE, S.A [Código anterior 9011772]	Revisión Salarial	CONVENIO 2014-2016 (BOE nº 173, 17/07/2014) REVISIÓN SALARIAL 2015 - BOE nº 95, 21/04/2015 Artigo 2. Ámbito temporal. O presente Convenio terá unha duración de tres anos, iniciándose o mesmo desde o día 1 de xaneiro de 2014 ata o 31 de decembro de 2016, e vixencia a partir da data da sinatura, sen prexuízo de que os efectos económicos se retrotraian ao 1 de xaneiro de 2014. Artigo 3. Denuncia. A denuncia do Convenio colectivo efectuada por calquera das partes lexitimadas para iso de conformidade co artigo 87 do Estatuto dos Traballadores, deberá realizarse por escrito cunha antelación de tres meses á data de finalización. As condicións pactadas no presente Convenio subsistirán, en todo caso, ata a súa nova revisión.	1	Na acta de acordo da revisión salarial 2015 indica: Punto único. Aplicación do incremento salarial para o ano 2015. Aberta a sesión e en cumprimento do previsto no artigo 33 do Convenio Colectivo, procédese a constatar cal foi o resultado do indicador económico ao cal quedou vinculada a revisión salarial, isto é, o resultado de explotación sobre volume de vendas. A empresa manifesta que o resultado do explotación en 2014 foi de 3.938.432 euros e que o volume de vendas foi de 154.193.715 euros. En consecuencia, o resultante é de 2,55 %. Segundo o anterior, non se cumpriría a condición necesaria de superar o 3,4 % de resultado de explotación sobre volume de vendas para aplicar ademais do incremento do 0,5 % fixo, o outro 0,5 %. Á vista destes feitos, polos integrantes do a Comisión Mixta procédese a debater o incremento salarial efectivo para 2015 e asumen de maneira unánime as seguintes consideracións: 1. A parte social solicita á empresa que con independencia dos resultados comunicados e do referido indicador, se teña en conta a tendencia positiva do resto de indicadores económicos e as previsións de futuro, incrementando los salarios no 1 % segundo o previsto no Convenio. 2. A empresa manifesta a súa vontade de avance e mellora continua das condicións laborais e sociais da empresa para todos os traballadores/as de Kiabi, e en continuidade co espírito que se mantivo na negociación colectiva entre todas as partes. 3. En definitiva, acórdase aplicar o incremento do 1 % para o ano 2015 aos salarios establecidos no artigo 31 do Convenio. En consecuencia a Comisión Mixta aproba, con efectos do 1 de xaneiro de 2015, as seguintes táboas salariais: ...	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
90014612012003	PHILIPS IBÉRICA SA - [Código anterior 9014612]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015-2017 BOE nº 158, 03/07/2015 Artigo 3. Ámbito temporal. 1. O presente Convenio colectivo entrará en vigor o día da súa publicación, finalizando a súa vixencia o 31 de decembro de 2017. 2. Non obstante o indicado no parágrafo anterior, as condicións económicas aplicaranse con efectos 1 de xaneiro de 2015. Artigo 4. Prórroga. De non existir preaviso a efectos de denuncia por escrito dunha das partes cunha antelación mínima dun mes antes da súa extinción, o Convenio considerárase prorrogado por períodos de doce meses. Artigo 60. Dereito supletorio. En todo o non previsto no presente Convenio rexerán as normas da derogada Ordenanza de Traballo no Comercio, leis, regulamentos e demais disposicións de obrigado cumprimento, así como os textos que se achegan como anexo III que substitúen á derogada Ordenanza de Traballo para a Industria Siderometalúrxica.	1,2	Artigo 22. Retribucións e revisión. 1. As retribucións que se fixan no presente Convenio refírense sempre a percepcións brutas anuais. 2. As percepcións salariais acordadas para os anos 2015 e 2016 terán un incremento fixo do 1,20%. Para o exercicio 2017, calquera incremento sobre os conceptos retributivos e contías económicas detalladas no Convenio colectivo requirirá acordo expreso entre a representación da empresa e a representación dos traballadores sobre a súa procedencia e contía. 3. Seguirase este mesmo criterio de incremento anual para as compensacións económicas de distinta indole establecidas nos artigos 24 apartado 2, 25, 28, 29,30, 31, 33, 34, 35 apartado 3 e 37 apartado 2. Os citados incrementos terán efectos retroactivos ao primeiro de xaneiro de cada ano. Garántese como mínimo un incremento anual igual ao IPC real para os anos 2015 e 2016. 4. Retribución flexible: A empresa decidiu ofrecer a todos os empregados da mesma cun mínimo de seis meses de antigüidade un Plan de Retribución Flexible, cuxos aspectos máis destacables son os seguintes: a) Constitúese unha Bolsa de Retribución Flexible, formada polo 25% do salario fixo bruto anual que actualmente perciben os traballadores. b) Os empregados poderán substituír, mediante adhesión voluntaria e expresa ao Plan de Retribución Flexible, a percepción dineraria do importe da Bolsa de Retribución Flexible por outros beneficios ou produtos en especie, conforme á lexislación vixente. c) Cada traballador que desexe adherirse ao Plan de Retribución Flexible deberá asinar un acordo de novación contractual coa empresa. d) A adhesión ao Plan de Retribución Flexible terá unha duración dun ano, entendéndose prorrogada tacitamente polas partes en caso de falta de denuncia expresa. e) A elección de beneficios ou produtos en especie derivados do Plan de Retribución Flexible non suporá variación ningunha no salario do empregado, por canto que só supón un cambio na forma de percepción do mesmo, pasando dunha percepción dineraria a unha percepción en especie. Por tanto, a elección de beneficios ou produtos en especie derivados do Plan de Retribución Flexible non afectará á cotización á Seguridade Social que corresponda. No caso de que o empregado tivese dereito a percibir da Empresa unha cantidade en concepto de indemnización, esta calcularíase considerando a retribución que percibiría en caso de non optar por ningún dos beneficios nin produtos en especie ofrecidos pola Empresa dentro do Plan de Retribución Flexible. f) A Dirección da empresa aplicará a lexislación fiscal vixente en cada momento. As variacións que se poidan producir no tratamento fiscal dos beneficios ou produtos elixidos a través do Plan de Retribución Flexible, non suporán ningún tipo de compensación económica aos empregados que gocen dos devanditos beneficios ou produtos. g) No suposto que o empregado ou a Empresa decidisen non prorrogar o Acordo de Retribución Flexible, e por tanto deixar sen eficacia o mesmo, o empregado terá dereito a percibir as retribucións dinerarias que lle correspondesen conforme ao sistema retributivo establecido. h) A empresa poderá dar por finalizado o Plan de Retribución Flexible cando o estime oportuno informando á representación dos traballadores, en todo caso, no momento en que se produzan modificacións lexislativas, administrativas ou xudiciais que supoñan ou poidan supoñer calquera tipo de prexuízo para a empresa, regresarse ao sistema retributivo establecido, en cuxo caso, non se aboará ningún tipo de compensación económica aos empregados que viñeran gozando de ditos beneficios ou produtos.	Si	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
90102022012014	PRAXAIR ESPAÑA, SL	Convenio colectivo	CONVENIO 2014 - 2015 (BOE Nº 10, 12/01/2015) Artigo 4. Ámbito temporal. a) Este Convenio entrará en vigor cando a autoridade laboral dispoña a súa publicación no "Boletín Oficial do Estado", aínda que os seus efectos se retrotraerán ao 1 de xaneiro de 2014. b) A súa duración será de dous anos con vixencia ata o 31 de decembro de 2015. c) O presente Convenio será prorrogado pola tácita de cada ano, mentres que non sexa denunciado ante o Organismo competente cunha antelación mínima dun mes e máxima de catro e na forma prevista polas disposicións legais. d) Denunciado o Convenio e ata tanto non se logre acordo expreso, perderán vixencia as cláusulas obrigacionais, manténdose en vigor o seu contido normativo. Aquelas cuestións específicas sobre as que non se logre acordo no curso da subseguinte negociación, serán sometidas a unha arbitrase segundo o regulado na Resolución do 24 de febreiro de 2009 do ASEC IV. De acordo con iso, haberá de someterse a arbitrase aquelas diferenzas substanciais debidamente constatadas que leven o bloqueo da negociación correspondente, por un período de nove meses a contar desde a constitución da Mesa Negociadora. Adicionalmente quedarán as dúas partes comprometidas á resolución do conflito en base ao procedemento de arbitrase asumindo consecuentemente a decisión arbitral, que haberá de ser sometido a un árbitro integrado no Servizo Interconfederal de Mediación e Arbitraje.	0,3	Incremento salarial para os anos 2014 e 2015: Todos os conceptos salariais modificaranse para o ano 2014 con efectos desde o 1 de xaneiro nun 0,4%. Todos os conceptos salariais modificaranse no ano 2015 con efectos desde o 1 de xaneiro de 2015, segundo o seguinte baremo: Se o incremento do PIB, a prezos constantes, e segundo os criterios de medición utilizados na data da sinatura do presente Convenio, en 2015, é inferior ao 1,5%, o incremento correspondente, será de 0,3%. Se o incremento do PIB, a prezos constantes, e segundo os criterios de medición utilizados na data da sinatura do presente Convenio, en 2015, é superior ou igual ao 1,5%, o incremento correspondente, será de 0,5%. Se o incremento do PIB, a prezos constantes, e segundo os criterios de medición utilizados na data da sinatura do presente Convenio, en 2015, é superior ou igual ao 2,5%, o incremento correspondente, será de 0,7%	Si	0,7
90018062012010	PRIMARK TIENDAS, S.L.U.	Revisión Salarial	CONVENIO 2013 – 2016 (BOE nº 261, 31/10/2013) REVISIÓN SALARIAL 2015 - BOE nº 158, 03/07/2015 Artigo 3.º Ámbito temporal e denuncia. O Convenio colectivo entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial do Estado, finalizando a súa vixencia o 31 de decembro de 2016, salvo disposición expresa contida no mesmo. Con dous meses de antelación á data de finalización da súa vixencia calquera das partes poderá denuncialo sen máis requisito que a obrigación de comunicarllo á outra parte de modo escrito, onde deberán constar as materias e os criterios de revisión do convenio colectivo que se propoñen pola parte denunciante. Estarase en materia de denuncia á regulación contemplada no artigo 86.3 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores. As partes acordan que, unha vez esgotada a vixencia do convenio colectivo perdan vigor as cláusulas obrigacionais permanecendo en vigor as normativas.	0,6	Na acta de acordo da revisión salarial 2015 indica: ... Aplicación artigo 26 do II Convenio Colectivo de Primark Tendas, SLU, cláusula de Garantía Salarial. Aprobación táboas salariais do 1 de xaneiro de 2015. Achégase pola Dirección, certificado expedido polo INE no que se constata que o Índice do Comercio polo miúdo a prezos constantes en Grandes Superficies Xeral, unha vez deducido o efecto da inflación para o ano 2013, foi de 80,878; e para o ano 2014 foi de 81,939. (xúntase certificado á presente Acta.) Consecuentemente, a Comisión Mixta acorda, por unanimidade, a aplicación da cláusula de Garantía Salarial, de conformidade co disposto no artigo 26 do II Convenio Colectivo de Primark Tendas, SLU, que establece: Cláusula de garantía salarial Os salarios base reflectidos no presente Convenio colectivo e o Complemento Persoal de Salario Base (CPSB) poderán ter os seguintes incrementos adicionais, en función do comportamento do Índice do Comercio polo miúdo a prezos constantes en Grandes Superficies Xeral, unha vez deducido o efecto inflación, que o Instituto Nacional de Estatística facilita mensual e anualmente ao Ministerio de Economía: Ano 2014: Os salarios incrementaranse o 1 de xaneiro de 2015 nun 0,6 % a condición de que o Índice sinalado no encabezamento supere o índice do ano 2013, no exercicio 2014. A tales efectos, a Comisión Mixta procede de conformidade co disposto no artigo 26 do Convenio, a aplicar o incremento fixado para o ano 2014: 0,6% sobre os salarios base de grupo e o complemento persoal de salario base (CPSB), con efectos do día 1 de xaneiro de 2015, aprobando as novas táboas resultantes:...	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
90004283011981	RADIO POPULAR S.A. - COPE- [Código anterior 9004283]	Convenio colectivo	CONVENIO 2011 - BOE nº 203, 21/08/2010 Prórroga 2015 - BOE nº 36, 11/02/2015 Prórroga 2014 - BOE nº 20, 23/01/2014 Prórroga 2013 - BOE nº 41, 16/12/2013 Prórroga 2012 - BOE nº 67, 19/03/2012 Artigo 2. Vixencia. O período de vixencia do presente Convenio é dun ano contado a partir do 1 de xaneiro de 2011, calquera que sexa a data da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado", salvo o disposto na disposición adicional terceira, aínda que, as revisións salariais e melloras económicas aplicaranse con efectos do 1 de xullo de 2011. Artigo 3. Denuncia do Convenio. A denuncia do presente Convenio deberá efectuarse ante o organismo competente dentro dos tres últimos meses á data da súa caducidade. Estarán capacitados para denunciálo: a) A Comisión Mixta de Interpretación e Vixilancia ou calquera dos seus partes. b) Calquera das Centrais Sindicais que contén con delegados dos traballadores desta empresa suficientes para formar parte da comisión negociadora. c) O pleno do Comité Intercentros. d) O Organismo que estatutariamente represente á empresa Radio Popular, S.A. -COPE-. Se o Convenio non se denunciase en tempo e forma debidos, entenderase tacitamente prorrogado por períodos dun ano aplicándose automaticamente a subida salarial correspondente ao IPC real do ano transcorrido.	0	Na acta de acordo da prórroga 2015 indica: ACORDAN Primeiro. Acordar a prórroga do Convenio colectivo vixente para o ano 2011 e xa prorrogado para o 2012, 2013 e 2014, por un ano máis, é dicir, durante 2015, se ben baixo as seguintes condicións: A táboa salarial manterase sen variación durante o ano 2015. O resto de conceptos e partidas salariais tampouco sufrirán variación durante o ano 2015. Non obstante o anterior, poderanse aboar salarios por debaixo dos conceptos salariais previstos en convenio, na medida en que determinados traballadores, de forma voluntaria se beneficien dos denominados «cheques gardaría». Déixase sen efecto o contido da disposición adicional primeira.	Non	
90012383011999	REALE GRUPO ASEGURADOR [Código anterior 9012383]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015-2016 (BOP nº 102, 29/04/2015) Artigo 4. Ámbito temporal. O presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir do día da súa sinatura e terá efectos desde o 1 de xaneiro de 2015, acordándose unha duración de dous anos que concluíra o 31 de decembro de 2016. O presente Convenio Colectivo denunciarase por calquera das partes cunha antelación mínima de tres meses á data de finalización da súa vixencia. Artigo 7. Coordinación normativa. No non previsto polo articulado do Convenio, será de aplicación o Convenio Colectivo Xeral de Ámbito Estatal para as Entidades de Seguros, Reaseguros e Mutuas de Accidentes de Traballo (en diante, Convenio do Sector de Seguros), as disposicións do Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores e as súas normas de desenvolvemento. As partes comprométense, durante a vixencia do Convenio, a non abrir negociacións en ámbitos inferiores aos establecidos nos artigos 2 e 3 do presente Convenio.	1	No Artigo 22. Retribucións. Indica: 1. Os incrementos salariais a aplicar serán os que se determinan no Convenio colectivo xeral de ámbito estatal para as entidades de seguros, reaseguros e mutuas de accidentes de traballo. Artigo 39. Condicións económicas para o ano 2015. (Convenio de sector) 1. Para o ano 2015 acórdase un incremento salarial acorde co ritmo da actividade da economía española medida en termos de Produto Interior Bruto (PIB) referido ao devandito ano, conforme aos seguintes criterios e escala: - Acórdase aplicar un incremento salarial inicial do 1% con efecto do 1 de xaneiro. - Se o incremento do PIB 2015 é igual ou superior ao 2%, o aumento salarial será do 1,5%. 2. Os referidos criterios e consecuentes incrementos salariais que puidesen derivarse dos mesmos, aplicaranse con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro. No caso de que a variación do PIB sexa igual ou superior ao 2%, unha vez coñecido o correspondente ao ano 2015, procederá a aplicación da porcentaxe de incremento que se deriva da anterior escala, e o seu aboamento como revisión salarial nunha soa paga no período dos dous meses seguintes á constatación do devandito dato pola Comisión Mixta de Interpretación do Convenio que procederá á aprobación das correspondentes táboas e conceptos salariais resultantes da devandita constatación. 3. Como cláusula de salvagarda para o suposto dunha evolución negativa da economía en termos de PIB, acórdase que no caso de que se constatase unha variación negativa do PIB igual ou superior ao -1%, o incremento salarial inicialmente aplicado do 1% deducirase do incremento salarial que se acorde aplicar para o ano 2016. 4. Os conceptos sobre os que se aplicará o incremento salarial, regulados neste artigo, serán os seguintes: táboa salarial de soldos base por nivel retributivo, táboa de complemento por experiencia, complementos de compensación por primas, complemento de adaptación individualizado, plus funcional de inspección, plus de residencia e axuda económica para vivenda nos supostos de traslado.	Si	1,5

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
90018012011900	REPSOL LUBRICANTES Y ESPECIALIDADES, S.A. [Código anterior 9018012]	Convenio colectivo	CONVENIO 2014-2015 (BOE nº 268, 09/11/2015) Artigo 4. Vixencia. O presente Acordo entrará en vigor no momento da súa sinatura, e estenderá a súa vixencia ata o 31 de decembro do 2015 retrotraéndose os seus efectos ao 1 de xaneiro de 2014, excepto naquelas materias para as que se estableza expresamente unha vixencia ou retroactividade diferente. Artigo 5. Duración e denuncia. A duración deste Acordo Complementario ao Convenio Xeral da Industria Química será de dous anos, finalizando o 31 de decembro do 2015, sen necesidade de que medie denuncia por calquera das partes asinantes.	1	No Artigo 33. Incremento salarial, cláusula de revisión, retribución variable. Indica: 1. Incrementos anuais e cláusula de revisión: Por acordo das partes, todos os conceptos salariais do colectivo de RLESA con aplicación deste Acordo Complementario, incrementaranse no maior das porcentaxes pactadas no CGIQ ou no VII Acordo Marco do Grupo Repsol. En consecuencia, ambas as partes acordan substituír o réxime de incrementos salariais e a cláusula de revisión salarial para o ano 2014 previsto respectivamente nos artigos 33 e 38 do XVII Convenio Xeral da industria química, polo previsto no VII Acordo Marco do Grupo Repsol, por considerar este último máis vantaxoso no seu conxunto. Con todo, para o ano 2015 acórdase aplicar o réxime de incrementos salariais e a Cláusula de revisión salarial para o ano 2015 previstos, respectivamente, nos artigos 33 e 38 do XVIII Convenio Xeral da industria química, en lugar do previsto no VII Acordo Marco do Grupo Repsol, por considerar o primeiro máis beneficioso. Así mesmo ambas as partes acordan que a aplicación do réxime de incrementos e revisión salarial previstos no Convenio Xeral da industria química para o ano 2015, resulta incompatible coa percepción do pago único non consolidable previsto no segundo parágrafo do artigo 9 do VII Acordo Marco del Grupo Repsol. O réxime aplicable é o que se sinala a continuación: 1. Incremento salarial 2014: Aplicarase un incremento do 0,6%. 2. Incremento salarial 2015: Aplicarase un incremento do 1%. 2. Masa salarial: Os criterios de repartición do incremento da masa salarial estableceranse de común acordo entre a Dirección da Empresa e os representantes dos traballadores dentro dos límites que establecen o Acordo Marco de Repsol e o Convenio Xeral da industria química. 3. Deslizamentos por antigüidade. O custo dos deslizamentos en RLESA será do 50% compartido entre a empresa e os traballadores. 4. Retribución variable por obxectivos. Co VI Acordo Complementario consolidase a retribución variable por obxectivos que ten por finalidade potenciar que o compromiso de todas as persoas que traballan no Grupo Repsol orientese cara á consecución da obxectivos clave de cada unidade organizativa, á vez que introducir unha cultura de medición da eficiencia das organizacións. Acórdase destinar a este concepto un máximo alcanzable do 2,5% da masa salarial en cada un dos anos 2014, 2015 e seguintes. Adicionalmente, no caso de que a suma do resultado neto recorrente a CCS acumulado do Grupo nos anos 2014 e 2015 alcance os 3.924 M€ (*), o citado máximo alcanzable incrementárase, con efectos 1 de xaneiro de 2015, nun 0,5% adicional, quedando fixado nun 3 % da masa salarial para o devandito ano 2015 e seguintes. (*) Importe resultante de incrementar o resultado neto recorrente a CCS de 2013 (1.823 MME) nun 5% anual acumulativo en cada un dos anos de vixencia do presente Acordo Complementario. Tanto o resultado obxectivo como o finalmente obtido no período indicado deberán ser homoxeneizados, se é o caso, detraendo os resultados asociados ás operacións inorgánicas significativas realizadas. A retribución variable será establecida finalmente como unha determinada porcentaxe máxima a alcanzar do salario base e conceptos asimilables ao mesmo, tal e como foron definidos no Acta da Comisión de Seguimento do VI Acordo Marco do 10 de xullo de 2012. ...	Si	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
90006751011991	REPSOL PETROLEO S.A. - REFINO – [Código anterior 9006751]	Convenio colectivo	CONVENIO 2014-2015 (BOE nº 139, 11/06/2015) Artigo 4. Vixencia. As normas do presente Convenio entrarán en vigor na data da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado", con efectos retroactivos á data que, en cada caso, de forma expresa determine. De non constar data expresa de vixencia, esta entenderase referida ao 1 de xaneiro de 2014. Artigo 5. Duración, prórrogas e denuncia. A vixencia deste Convenio será desde o 01/01/2014 ata o 31/12/2015, excepto naquelas materias para as que se estableza expresamente unha vixencia ou retroactividade diferente. Serán de aplicación ao presente Acordo os prazos de denuncia da súa vixencia, de inicio e de finalización da negociación do novo Acordo establecidos en cada momento na lexislación vixente. Acórdase expresamente, para os efectos do disposto no artigo 86 do Estatuto dos Traballadores, que unha vez denunciado o convenio colectivo e concluída a súa duración pactada, manterase a súa aplicación ata que transcorra un período máximo de 12 meses, contados desde a sinatura do Acordo Marco do Grupo Repsol, se esta é posterior á extinción da vixencia do Convenio Colectivo e, como máximo ata que transcorran 18 meses contados desde a finalización da vixencia do Convenio Colectivo. Non obstante o anterior, por acordo expreso da Comisión Negociadora e a condición de que as condicións de negociación do Acordo Marco así o xustifiquen a criterio de todas as partes integrantes da mesma, poderá prorrogarse a aplicación das condicións pactadas no Convenio Colectivo vencido máis aló do prazo establecido no parágrafo anterior, nos termos e condicións que se é o caso acorden as partes.	0,6	No Artigo 8. Incremento salarial e cláusula de revisión. Indica: 1. Incremento anual: Aplicarase un incremento do 0,6% en cada un dos dous anos de vixencia do presente convenio. No caso de que o incremento do IPC acumulado nos dous anos de vixencia do convenio fose superior ao 1,2% e se o resultado neto recorrente a CCS acumulado do Grupo Repsol no devandito período fose superior a 3.679.-M€ (*), procederase ao aboamento dun pago único non consolidable, por un importe igual á diferenza entre as cantidades brutas percibidas por cada traballador polo incremento do 0,6% efectuado en cada un dos citados anos e as que percibiría no caso de que fose aplicado, en cada un dos devanditos anos, un incremento igual ao IPC real. Igualmente, as partes manifestan que á hora de fixar as condicións salariais do próximo convenio colectivo deberán terse en conta, prioritariamente, tanto o comportamento do IPC durante o período de vixencia do presente convenio colectivo como a evolución dos resultados do Grupo Repsol e dos seus negocios en España, co obxectivo de que o incremento en táboas a considerar no seguinte convenio colectivo reflecta obxectiva e responsablemente a evolución da inflación nos períodos de vixencia dos convenios colectivos (pasado e previsto) e os resultados do Grupo Repsol. (*) Importe resultante de incrementar o resultado neto recorrente a CCS de 2013 (1.823 MME) nun 0,6% anual acumulativo en cada un dos anos de vixencia do VII Acordo Marco. Tanto o resultado obxectivo como o finalmente obtido no período indicado deben ser homoxeneizados, se é o caso, detraendo os resultados asociados ás operacións inorgánicas significativas realizadas. 2. Retribución variable por obxectivos: Co X convenio colectivo consolídase a retribución variable por obxectivos que ten por finalidade potenciar que o compromiso de todas as persoas que traballan no Grupo Repsol oriéntese cara á consecución dos obxectivos clave de cada unidade organizativa, á vez que introducir unha cultura de medición da eficiencia das organizacións. Acórdase destinar a este concepto un máximo alcanzable do 2,5 % da masa salarial en cada un dos anos 2014, 2015 e seguintes. Adicionalmente, no caso de que a suma do resultado neto recorrente a CCS acumulado do Grupo nos anos 2014 e 2015 alcance os 3.924 M€ (*), o citado máximo alcanzable incrementárase, con efectos 1 de xaneiro de 2015, nun 0,5% adicional, quedando fixado nun 3% da masa salarial para o devandito ano 2015 e seguintes. (*) Importe resultante de incrementar o resultado neto recorrente a CCS de 2013 (1.823 MME) nun 5% anual acumulativo en cada un dos anos de vixencia do presente convenio colectivo. Tanto o resultado obxectivo como o finalmente obtido no período indicado deberán ser homoxeneizados, se é o caso, detraendo os resultados asociados ás operacións inorgánicas significativas realizadas. A retribución variable será establecida finalmente como unha determinada porcentaxe máxima a alcanzar do salario base e conceptos asimilables ao mesmo, tal e como foron definidos no Acta da Comisión de Seguimento do VI Acordo Marco do 10 de xullo de 2012. ...	Si	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
90007282011991	SINTAX LOGÍSTICA, S.A. (antes WALON IBERICA, S.A.) [Código anterior 9007282]	Revisión Salarial	CONVENIO 2014-2016 (BOE nº 252, 17/10/2014) Revisión salarial 2015 - BOE nº 38, 13/02/2015 Artigo 5. Ámbito temporal. 1. O presente Convenio Colectivo entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2014, salvo naquelas materias en que se dispoña expresamente outra data de entrada en vigor, e a súa vixencia estenderase ata o día 31 de decembro de 2016. Páctase expresamente que este Convenio aplicárase desde o mesmo día da súa sinatura, aínda que cos efectos previstos no parágrafo anterior. 2. Unha vez concluída a súa vixencia, o Convenio prorrogárase de ano en ano por tácita recondución se non mediar denuncia expresa do mesmo por algunha das partes. 3. A denuncia deberá presentarse por escrito á outra parte e á Autoridade Laboral, e iso cunha antelación mínima de dous meses á data de expiración do Convenio ou de calquera das súas prórrogas. 4. No caso de que se denunciara o Convenio conforme ao apartado anterior, procederase a constituír a Comisión Negociadora do novo Convenio no prazo máximo dun mes, iniciándose as negociacións do devandito novo Convenio a partir de entón. 5. Unha vez realizados os trámites do apartado anterior, o prazo máximo para a negociación do novo Convenio será de dous anos desde a data de perda de vixencia do presente Convenio. Transcorrido o devandito prazo sen alcanzarse un acordo entre as partes negociadoras, calquera delas poderá someter as discrepancias existentes a unha mediación ante o SIMA (Servizo Interconfederal de Mediación e Arbitraje) e, se continúa o desacordo, ambas as partes negociadoras poderán someter de común acordo ditas discrepancias a unha arbitraje ante o SIMA, seguindo os procedementos do V ASAC (V Acordo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborais, publicado no BOE do 23 de febreiro de 2012). 6. Denunciado o presente Convenio e ata tanto non se aprobe un novo, xa sexa a través de negociación ou a través dos procedementos de solución de discrepancias a que se refire o apartado anterior, seguirán en vigor todas as súas cláusulas, sen que sexa de aplicación convenio ningún de ámbito superior.	0	Artigo 34. Incremento salarial. 1. Para os anos 2014 e 2015, aplicáranse as táboas salariais que constan no anexo I do presente Convenio, o que implica que non haxa ningún incremento ou revisión salariais. 2. Para o ano 2016, páctase un incremento salarial fixo do 0,5 %, non suxeito a revisión. Devandito incremento será aplicable con efectos do día 1 de xaneiro de 2016. O incremento do ano 2016 aplicárase unicamente aos seguintes conceptos retributivos deste Convenio: ás táboas salariais (isto é, salario base, plus convenio e horas extraordinarias), aos conceptos referenciados ao salario base (isto é, plus de antigüidade e plus de nocturnidade, que se aumentarán como consecuencia do aumento do salario base), ao "complemento ad personam" e ao "complemento salarial".	Non	
90102262012015	SPN Empauser, SL	Convenio colectivo	CONVENIO 01/06/2015 - 31/12/2018 (BOE nº 230, 25/09/2015) Artigo 3. Ámbito temporal, vixencia e prórroga. O presente Convenio entrará en vigor o día da data da súa publicación no Boletín Oficial do Estado. Non obstante o previsto no parágrafo anterior, os efectos deste Convenio serán a partir 1 de xuño de 2015. A vixencia deste Convenio esténdese ao longo do período comprendido desde o día 1 de xuño de 2015 ata o 31 de decembro de 2018, quedando prorrogado integralmente ata a súa substitución por outro do seu mesmo ámbito e eficacia. Artigo 4. Denuncia. A denuncia do presente Convenio Colectivo, entenderase automática ao momento do seu vencemento, neste caso o 31 de decembro de 2018. Con todo, a Comisión Negociadora constituírase con anterioridade a dita data a petición de calquera das partes lexitimadas.		Artigo 46. Cláusula de actualización salarial. As retribucións económicas para o ano 2016, 2017 e 2018 incrementáranse na táboa anexa I, equiparando os salarios bases ao Salario Mínimo Interprofesional establecido polo Goberno en cada ano. A empresa, conxuntamente coa Representación dos Traballadores poderá elaborar outras táboas distintas ás mencionadas anteriormente se así a situación económica da empresa o require.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
90012072011999	V2 COMPLEMENTOS AUXILIARES SA [Código anterior 9012072]	Revisión Salarial	CONVENIO 2014-2016 (BOP nº 88, 11/04/2014) Revisión salarial 2015 en el BOE nº 99, 25/04/2015 Artigo 3. Ámbito Temporal. O presente Convenio entrará en vigor o día da data da súa publicación no Boletín Oficial do Estado. Non obstante o previsto no parágrafo anterior, os efectos deste Convenio serán a partir 1 de xaneiro de 2014. A vixencia deste Convenio esténdese ao longo do período comprendido desde o día 1 de xaneiro de 2014 ata o 31 de decembro de 2016, quedando prorrogado integralmente ata a súa substitución por outro do seu mesmo ámbito e eficacia. Artigo 4. Denuncia. A denuncia do presente Convenio Colectivo, entenderase automática ao momento do seu vencemento, neste caso o 31 de decembro de 2016. Con todo, a Comisión Negociadora constituírase na primeira semana do mes de outubro de 2016.	1	Artigo 55. Cláusula de actualización salarial. As retribucións económicas para o ano 2014 non se incrementarán; para os anos 2015 e 2016 será dun punto cada ano (1%), equiparando os salarios bases a Salario Mínimo Interprofesional establecido na táboa anexa I, en todos os conceptos salariais onde non se pactou outra cousa.	Non	
90101642012013	VEOLIA SERVICIOS NORTE, S.A.U. (antes ALTAIR INGENIERÍA Y APLICACIONES, S. A.)	Revisión Salarial	CONVENIO 24/07/2013 - 31/12/2016 (BOE Nº 237, 03/10/2013) Revisión salarial 2015 no BOE nº 120, 20/05/2015 Revisión salarial 2014 no BOE nº 162, 04/07/2014 Artigo 3. Ámbito temporal. A vixencia do presente Convenio abarca o período comprendido entre a data da sinatura deste Convenio e o 31 de decembro de 2016. A denuncia do Convenio poderá efectuarse por calquera das partes, debendo formularse cunha antelación dun mes á data de terminación da súa vixencia ou de calquera das súas prórrogas. Farase por escrito, expresando a parte que promove a denuncia os ámbitos e materias a negociar dándose traslado á outra parte, enviando copia a efectos de rexistro ao organismo competente. Unha vez finalizada a vixencia pactada do convenio, e no caso de que as partes non alcanzasen un acordo no período legal de ultraactividade, o réxime xurídico regulador das relacións laborais sería os convenios colectivos provinciais ou rexionais vixentes da industria siderometalúrxica que en cada caso puidese corresponder. No caso de que para este momento existise un Convenio colectivo propio do sector de servizos enerxéticos e/ou mantemento de instalacións no que se encontra enmarcada a Empresa, sería aplicable prioritariamente este convenio.	0,93	Na acta de acordo da revisión salarial 2015 indica: Primeiro. Revisar as táboas salariais do I Convenio Colectivo da empresa Altair Enxeñería e Aplicacións, S.A. correspondentes ao ano 2015 en virtude do disposto polo artigo 22 do devandito convenio. De acordo co anterior, a subida das táboas, que se anexan ao presente acordo, concrétese nun 0,93 por cento. Artigo 22. Revisión salarial. Para cada un dos anos de vixencia do presente Convenio as partes acordan que a revisión dos conceptos recollidos na táboa salarial anexa será a media dos incrementos salariais pactados para o ano anterior nos convenios provinciais da industria siderometalúrxica vixentes da Coruña, Madrid e Pontevedra. Desta maneira o incremento salarial correspondente ao ano 2014, primeiro ano de revisión, será a media dos incrementos (incluído revisións de IPC no caso de existir) dos citados convenios provinciais no ano 2013.	Non	

Código convenio	Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial pactado inicialmente (%)	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula de revisión salarial para 2015	Incremento final (%)
90008082011993	VIGILANCIA INTEGRADA, SA – [Código anterior 9008082]	Convenio colectivo	CONVENIO 2015 BOE nº 35, 10/02/2015 Artigo 4. Ámbito temporal. O presente Convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2015, con independencia da data da súa publicación no Boletín Oficial do Estado, e manterá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2015, quedando prorrogado integramente ata a súa substitución por outro Convenio de igual ámbito e eficacia. Artigo 5. Denuncia. A denuncia do presente Convenio entenderase automática ao momento do seu vencemento, neste caso o 31 de decembro de 2015. Con todo, a Comisión Negociadora constituírase con anterioridade a esa data a petición de calquera das partes lexitimadas.	0,5	Incremento salarial 2015 indicado na folia estatística: 0,50% Artigo 70. Soldo base. Entenderase por soldo base a retribución correspondente á xornada de traballo fixada neste Convenio, en cada unha das categorías profesionais a unha actividade normal. O soldo base considerarase sempre referido á xornada legal establecida neste Convenio. Se por acordo particular da empresa cos seus operarios se traballase a xornada con horario restrinxido, o soldo base será divisible por horas, aboándose o que corresponda; en ningún caso poderá ser inferior ao correspondente a catro horas.	Non	
90017343012008	ZARDOYA OTIS SA Y ASCENSORES EGUREN SA - Código anterior 9005462 y 9017343	Convenio colectivo	CONVENIO 2011-2013 (BOE nº 37, 13/02/2012) Acordo parcial 2014 - 2016 que prorroga o convenio publicado no BOE nº 120, 20/05/2015 Artigo 2. Duración, vixencia e denuncia. O convenio comezará a rexer desde o momento da sinatura do mesmo por ambas as partes independentemente do seu necesario posterior rexistro, depósito e publicación pola autoridade laboral. Para todos os efectos terá carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2011. A duración deste convenio será desde o 1 de xaneiro de 2011 ata o 31 de decembro do ano 2013, e a súa vixencia ata a sinatura do próximo Convenio Colectivo. Cunha antelación mínima de tres meses á data do seu vencemento poderán ser iniciados por calquera das partes, os trámites oportunos para a denuncia e negociación dun novo convenio. Polo que se refire á presentación do anteproxecto do XVIII Convenio Colectivo, o procedemento mencionado anteriormente será tamén de aplicación, sendo a data a partir do día 31 de outubro do ano 2013, iniciándose as negociacións 15 días máis tarde da súa presentación.	0,3	Na acta de acordo parcial indica: Primeiro. Manter e prorrogar o articulado do XVII Convenio Colectivo de ZOSA ata o 31 de decembro de 2016, incluíndo o artigo da vixencia ata a sinatura do seguinte e as modificacións especificadas no anexo á acta 9/2011 con data de 20 de xullo 2011, fóra dos aspectos salariais e outros especificados nos puntos segundo a quinto do presente acordo. Segundo. O artigo 22 (Retribución mínima garantida) queda redactado da seguinte maneira: "As retribucións mínimas garantidas para cada categoría profesional para os anos 2014, 2015 e 2016 serán as que figuran no Anexo I do acta n.º 9/2014 (final): 2014: 0,3 % sobre as táboas modificadas no ano 2013. 2015: 0,3 % sobre as táboas de 2014. 2016: 0,5 % sobre as táboas de 2015." No artigo 23 (aumentos salariais), o texto queda substituído e redactado da seguinte maneira: "Os aumentos mínimos garantidos para os anos 2014, 2015 e 2016 son os que figuran na táboa do anexo II do acta n.º 9/2014 (final)." En consecuencia, as cláusulas de revisión salarial incluídas nos artigos 22, 23 e 25 quedan sen efecto, non sendo de aplicación. Para os anos 2014, 2015 e 2016, os conceptos retributivos indicados no anexo III da acta n.º 9/2014 (final) quedan incrementados nas mesmas porcentaxes antes indicadas.	Non	



CONSELLO GALEGO
DE RELACIÓNS LABORAIS