

Situación da negociación
colectiva en Galicia. 2006-2017
Tomo I

SITUACIÓN DA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN GALICIA. 2016 – 2017

Tomo I

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

ISSN: 2386-5407 (edición electrónica)

1. INTRODUCCIÓN E METODOLOXÍA	5
2. ESTRUCTURA DA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN GALICIA	7
3. CONVENIOS COLECTIVOS ASINADOS E REVISADOS EN GALICIA NOS ANOS 2016 E 2017.....	10
4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN: FUNCIONAL, TERRITORIAL, TEMPORAL E PERSOAL.....	21
5. DESENVOLVEMENTO DA NEGOCIACIÓN	39
▶ Composición das mesas negociadoras	39
▶ Duración das negociacións	43
6. INCREMENTO SALARIAL PACTADO.....	45
A. INCREMENTO SALARIAL PACTADO.....	45
B. CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL PACTADAS NOS CONVENIOS COLECTIVOS ASINADOS E REVISADOS EN 2016 E 2017.....	58
C. ABOAMENTO DE ATRASOS E ANTICIPOS	64
D. ESTRUCTURA SALARIAL.....	70
E.1. SALARIO BASE.-	70
E.2. COMPLEMENTOS.-	70
▪ Complemento de antigüidade.....	71
▪ Complemento de idiomas, título ou coñecementos especiais.....	77
▪ Complementos de toxicidade, penosidade, perigosidade ou semellantes.....	78
▪ Complemento de nocturnidade	82
▪ Complemento por traballo a quendas	86
▪ Complementos de posto e responsabilidade	89
▪ Complemento por dispoñibilidade horaria ou prolongación da xornada.....	92
▪ Primas e incentivos. Complemento de produtividade.	95
▪ Complemento de asistencia e/ou puntualidade.	99
▪ Outros complementos.....	102
E.3. GRATIFICACIÓNS EXTRAORDINARIAS.-	107
E.4. RETRIBUCIÓNS EXTRASALARIAIS.-	110
▪ Axudas de custo e gastos de locomoción.	110
▪ Complemento de transporte e distancia	113
▪ Outros complementos.....	116
7. TEMPO DE TRABALLO	118
A. XORNADA PACTADA	118

B. REGULACIÓN DA XORNADA.....	129
C. VACACIÓNS	139
D. CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR.	145
➤ Permisos	145
➤ Redución de xornada por garda legal ou coidado de familiares.	156
➤ Cláusulas relativas ao dereito da persoa traballadora a adaptar a duración e distribución da xornada de traballo para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral.....	157
➤ Garderías	159
➤ Excedencias.....	159
➤ Outras cláusulas	160
E. ABSENTISMO	161
F. HORAS EXTRAORDINARIAS.....	164
8. CONTRATACIÓN E EMPREGO.....	169
A. INGRESO NO TRABALLO. PERÍODO DE PROBA	169
➤ Período de proba	174
B. CONTRATACIÓN. MODALIDADES DE CONTRATOS.....	177
➤ Modalidades de contratación	180
C. CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE ETT	197
D. SUBCONTRATACIÓN.	200
E. CLÁUSULAS SOBRE XUBILACIÓN	201
F. FOMENTO DA CONTRATACIÓN INDEFINIDA	205
G. OUTRAS CLÁUSULAS SOBRE GARANTÍAS DE EMPREGO.....	211
H. OUTRAS CLÁUSULAS DE FOMENTO DO EMPREGO	215
9. ORGANIZACIÓN DO TRABALLO.	217
10. MOBILIDADE E CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	221
A. MOBILIDADE FUNCIONAL	221
B. MOBILIDADE XEOGRÁFICA	225
C. PROMOCIÓN E ASCENSOS	228
D. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	232
11. SAÚDE LABORAL	237
12. FORMACIÓN PROFESIONAL.....	251
13. MELLORAS SOCIAIS.....	257
14. DEREITOS E GARANTÍAS DA REPRESENTACIÓN DOS TRABALLADORES/AS. CRÉDITO DE HORAS SINDICAIS E DESCONTO DA COTA SINDICAL.....	263

15. RÉXIME DISCIPLINARIO – CÓDIGO DE CONDUTA LABORAL	266
16. DISCRIMINACIÓN E ACOSO	269
▶ Plan de igualdade.....	273
▶ Medidas de acción positiva.....	274
▶ A protección fronte o acoso.	276
▶ Creación de Comisións específicas para temas de igualdade	281
▶ Cláusulas sobre violencia de xénero	281
17. IDIOMA.....	283
18. ACORDO INTERPROFESIONAL GALEGO SOBRE PROCEDEMENTOS EXTRAXUDICIAIS DE SOLUCIÓN DE CONFLITOS DE TRABALLO (AGA)	286
19. OUTRAS CLÁUSULAS	289
PARTE II. CONVENIOS COLECTIVOS ESTATAIS CON APLICACIÓN EN GALICIA. ANOS 2016 E 2017	1
ANO 2016. Convenios colectivos estatais con aplicación en Galicia.....	4
ANO 2017. Convenios colectivos estatais con aplicación en Galicia.....	9
ANEXO I. ANÁLISE DAS INAPLICACIÓNS REXISTRADAS. ANOS 2016 E 2017	1
ANO 2016. INAPLICACIÓNS DE CONVENIOS REXISTRADAS EN GALICIA.....	1
ANO 2017. INAPLICACIÓNS DE CONVENIOS REXISTRADAS EN GALICIA.....	7
ANEXO II. Estado da ultraactividade da negociación sectorial en Galicia.	2

1. INTRODUCCIÓN E METODOLOXÍA

Introdución

O Consello Galego de Relacións Laborais realiza periodicamente 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 que se analiza.

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 8 do *Informe sobre a situación sociolaboral de Galicia* que tamén elabora este Consello e que leva por título *A Negociación Colectiva*.

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

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

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

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

Sinalar por último que se recollen neste informe os datos por sexo.

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, 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, en 2016 e 2017 continuou incrementándose o número de convenios colectivos existentes en Galicia, xa sexan vixentes ou prorrogados tacitamente, sendo 945 a 31 de decembro de 2016 e 977 a 31 de decembro de 2017.

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

Refírense estes datos a convenios de empresa e de sector negociados en Galicia e, segundo se pode apreciar nos cadros que seguen a continuación, este incremento débese fundamentalmente ao aumento no número de convenios de empresa, xa que nos de sector só se incrementou o número en dous convenios en 2017.

Estrutura global da negociación colectiva en Galicia con especificación do seu ámbito territorial. Ano 2016												
Estrutura global	C.AUTÓNOMA / INTERPROV. C.A.		A CORUÑA		LUGO		OURENSE		PONTEVEDRA		TOTAL GALICIA	
	Nº	TRABALLAD.	Nº	TRABALLAD.	Nº	TRABALLAD.	Nº	TRABALLAD.	Nº	TRABALLAD.	Nº	TRABALLAD.
Empresa	50	23.157	294	17.693	87	5.793	72	4.924	320	31.784	823	83.351
Sector	17	27.204	30	140.288	23	23.524	20	28.185	32	121.355	122	340.556
Total	67	50.361	324	157.981	110	29.317	92	33.109	352	153.139	945	423.907

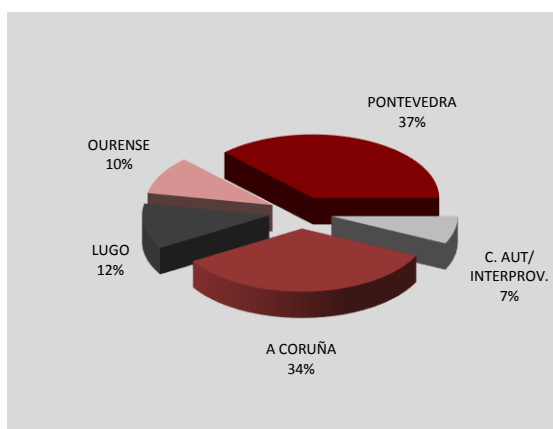
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia. Datos a 31.12.2016

Estrutura global da negociación colectiva en Galicia con especificación do seu ámbito territorial. Ano 2017												
Estrutura global	C.AUTÓNOMA / INTERPROV. C.A.		A CORUÑA		LUGO		OURENSE		PONTEVEDRA		TOTAL GALICIA	
	Nº	TRABALLAD.	Nº	TRABALLAD.	Nº	TRABALLAD.	Nº	TRABALLAD.	Nº	TRABALLAD.	Nº	TRABALLAD.
Empresa	49	23.369	300	18.340	93	5.851	76	5.019	335	31.887	853	84.466
Sector	19	35.252	30	141.656	23	23.524	20	29.917	32	123.080	124	353.429
Total	68	58.621	330	159.996	116	29.375	96	34.936	367	154.967	977	437.895

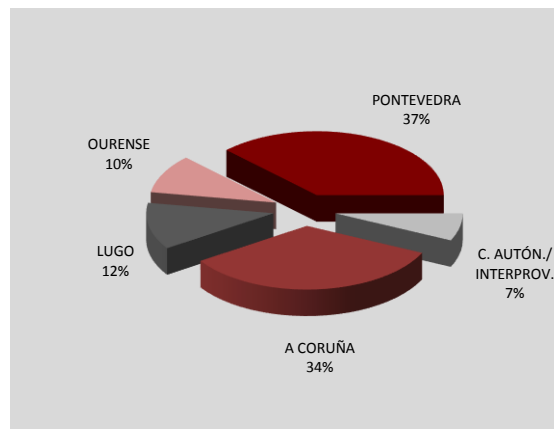
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia. Datos a 31.12.2017

Nos gráficos seguintes pode apreciarse a distribución territorial destes convenios

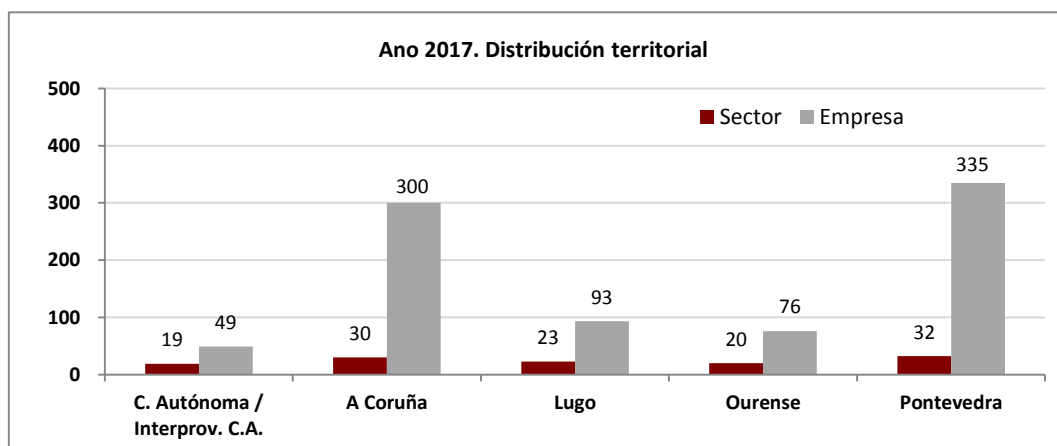
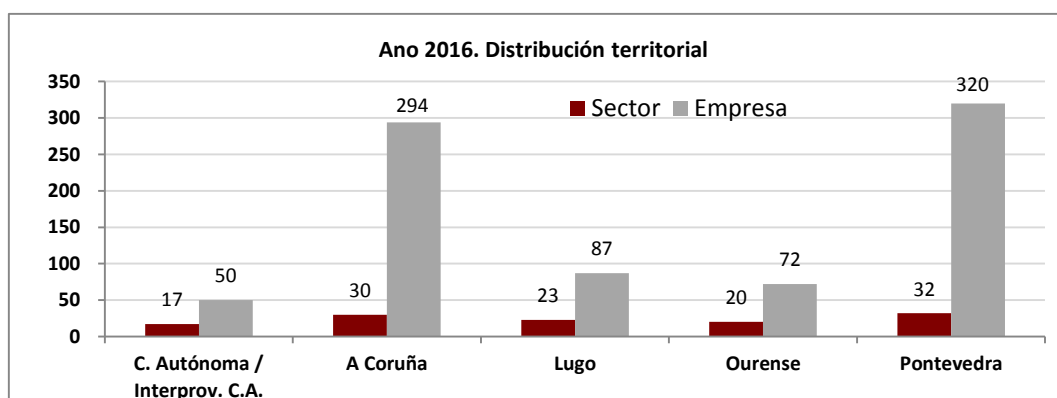
Ano 2016



Ano 2017



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



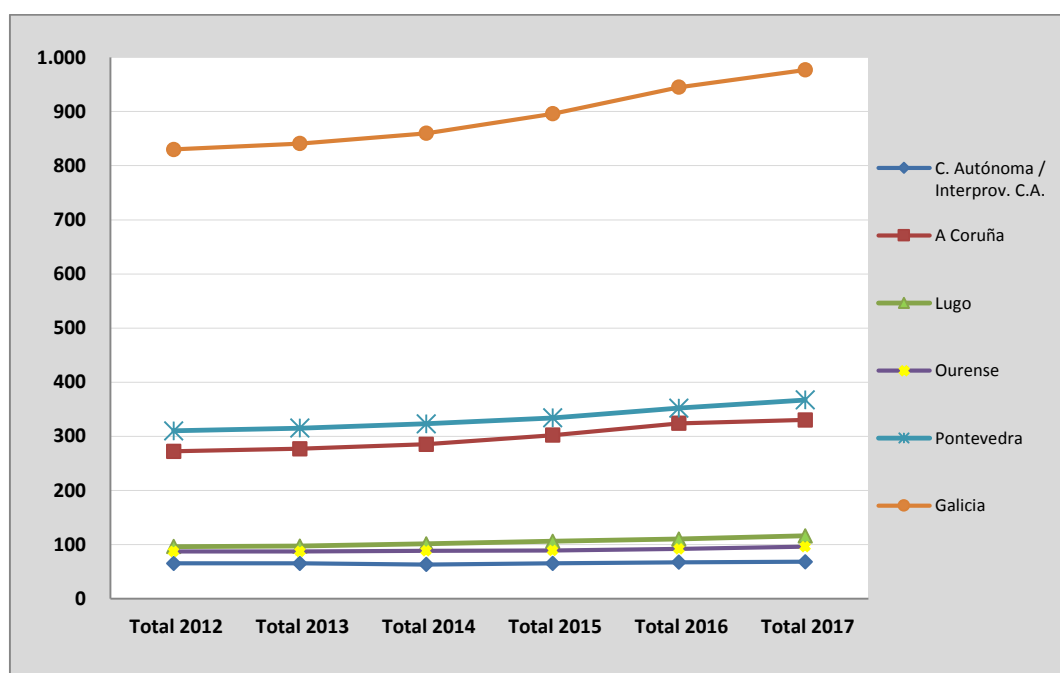
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O cadro e gráfico seguintes reflicten a evolución na estrutura global no período 2012-2017

Evolución da estrutura global da negociación colectiva. Por provincias.
Galicia. 2012 - 2017

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
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
Sector	17	30	23	20	32	122
Empresa	50	294	87	72	320	823
Total 2016	67	324	110	92	352	945
Sector	19	30	23	20	32	124
Empresa	49	300	93	76	335	853
Total 2017	68	330	116	96	367	977

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



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

3. CONVENIOS COLECTIVOS ASINADOS E REVISADOS EN GALICIA NOS ANOS 2016 E 2017.

Durante o ano 2016 asináronse e/ou revisáronse 131 convenios colectivos (115 convenios asinados e 16 revisados), dos que 20 son de sector (15 asinados e 5 revisados) e 111 son de empresa (100 asinados e 11 revisados).

Os convenios colectivos asinados e/ou revisados no ano 2017 foron 167 (139 convenios asinados e 28 revisados), dos que 30 son de sector (22 asinados e 8 revisados) e 137 son de empresa (117 asinados e 22 revisados).

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

**Convenios colectivos asinados e revisados. Por sector e grupos de empresas, empresas e ámbitos
Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2016.**

	Agric. e Pesca	Industria	Construción	Servizos	Total
C. Autónoma / Interprov. C.A.					
Convenios de sector asinados	-	-	-	2	2
Convenios de sector revisados	-	-	-	1	1
Convenios de empresa asinados	-	-	-	6	6
Convenios de empresa revisados	-	-	-	-	0
A Coruña					
Convenios de sector asinados	-	-	-	-	0
Convenios de sector revisados	-	1	2	-	3
Convenios de empresa asinados	-	17	1	15	33
Convenios de empresa revisados	-	1	-	1	2
Lugo					
Convenios de sector asinados	-	2	1	2	5
Convenios de sector revisados	-	-	-	-	0
Convenios de empresa asinados	-	4	-	7	11
Convenios de empresa revisados	-	1	-	2	3
Ourense					
Convenios de sector asinados	-	-	-	-	0
Convenios de sector revisados	-	-	1	-	1
Convenios de empresa asinados	-	2	-	4	6
Convenios de empresa revisados	-	-	-	-	0
Pontevedra					
Convenios de sector asinados	-	4	-	4	8
Convenios de sector revisados	-	-	-	-	0
Convenios de empresa asinados	-	22	-	22	44
Convenios de empresa revisados	-	3	-	3	6
Galicia					
Convenios de sector asinados	0	6	1	8	15
Convenios de sector revisados	0	1	3	1	5
Convenios de empresa asinados	0	45	1	54	100
Convenios de empresa revisados	0	5	0	6	11

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

**Convenios colectivos asinados e revisados. Por sector e grupos de empresas, empresas e ámbitos
Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2017.**

	Agric. e Pesca	Industria	Construción	Servizos	Total
C. Autónoma / Interprov. C.A.					
Convenios de sector asinados	-	1	-	3	4
Convenios de sector revisados	-	-	-	4	4
Convenios de empresa asinados	-	1	-	1	2
Convenios de empresa revisados	-	1	-	-	1
A Coruña					
Convenios de sector asinados	-	4	-	5	9
Convenios de sector revisados	-	-	-	-	0
Convenios de empresa asinados	-	16	-	12	28
Convenios de empresa revisados	-	3	-	2	5
Lugo					
Convenios de sector asinados	-	-	-	1	1
Convenios de sector revisados	-	-	-	-	0
Convenios de empresa asinados	-	7	2	5	14
Convenios de empresa revisados	-	1	-	1	2
Ourense					
Convenios de sector asinados	-	2	-	3	5
Convenios de sector revisados	-	1	-	-	1
Convenios de empresa asinados	-	3	-	5	8
Convenios de empresa revisados	-	1	-	1	2
Pontevedra					
Convenios de sector asinados	-	2	-	1	3
Convenios de sector revisados	-	1	1	1	3
Convenios de empresa asinados	2	40	-	23	65
Convenios de empresa revisados	-	3	-	7	10
Galicia					
Convenios de sector asinados	0	9	0	13	22
Convenios de sector revisados	0	2	1	5	8
Convenios de empresa asinados	2	67	2	46	117
Convenios de empresa revisados	0	9	0	11	20

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Os cadros seguintes recollen os convenios asinados e revisados por provincias segundo as seccións da CNAE-2009 en 2016 e 2017

Convenios colectivos asinados e revisados. Por provincias e seccións da CNAE 2009. Galicia. 2016.

TOTAL CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS EN 2016	C. Autónoma/ Interprov.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
SECCIÓN CNAE 2009						
A Agricultura, gandería, silvicultura e pesca	-	-	-	-	-	0
B Industrias extractivas	-	-	-	-	1	1
C Industria manufactureira	-	10	5	2	26	43
D Fornecemento de enerxía eléctrica, gas, vapor e aire acondicionado	-	1	-	-	-	1
E Fornecemento de auga, actividades de saneamento, xestión de residuos e descontaminación	-	8	2	-	2	12
F Construción	-	3	1	1	-	5
G Comercio por xunto e ao retallo; reparación de vehículos de motor e motocicletas	-	3	3	-	8	14
H Transporte e almacenamento	2	5	3	2	10	22
I Hostalería	1	2	-	-	-	3
J Información e comunicacións	-	-	-	-	-	0
K Actividades financeiras e de seguros	-	-	-	-	-	0
L Actividades inmobiliarias	-	-	-	-	-	0
M Actividades profesionais, científicas e técnicas	1	2	1	-	-	4
N Actividades administrativas e servizos auxiliares	-	1	3	-	2	6
O Administración Pública e defensa; Seguridade Social obrigatoria	-	-	-	1	1	2
P Educación	-	-	-	-	-	0
Q Actividades sanitarias e de servizos sociais	1	1	-	1	1	4
R Actividades artísticas, recreativas e de entretemento	2	2	1	-	6	11
S Outros servizos	2	-	-	-	1	3
T Actividades dos fogares como empregadores de persoal doméstico; actividades dos fogares como produtores de bens e servizos para uso propio	-	-	-	-	-	0
U Actividades de organizacións e organismos extraterritoriais	-	-	-	-	-	0

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Convenios colectivos asinados e revisados. Por provincias e seccións da CNAE 2009. Galicia. 2017.

TOTAL CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS EN 2017	C. Autónoma/ Interprov.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
SECCIÓN CNAE 2009						
A Agricultura, gandería, silvicultura e pesca	-	-	-	-	2	2
B Industrias extractivas	1	1	-	-	-	2
C Industria manufacturera	1	10	4	7	35	57
D Fornecemento de enerxía eléctrica, gas, vapor e aire acondicionado	-	-	-	-	-	0
E Fornecemento de auga, actividades de saneamento, xestión de residuos e descontaminación	1	12	4	-	11	28
F Construción	-	-	2	-	1	3
G Comercio por xunto e ao retalho; reparación de vehículos de motor e motocicletas	1	1	1	4	9	16
H Transporte e almacenamento	1	4	2	-	10	17
I Hostalería	-	1	-	-	-	1
J Información e comunicacións	-	3	-	-	1	4
K Actividades financeiras e de seguros	-	-	-	-	-	0
L Actividades inmobiliarias	-	-	-	-	-	0
M Actividades profesionais, científicas e técnicas	1	1	1	-	1	4
N Actividades administrativas e servizos auxiliares	-	3	3	1	2	9
O Administración Pública e defensa; Seguridade Social obrigatoria	-	2	-	3	6	11
P Educación	-	-	-	-	-	0
Q Actividades sanitarias e de servizos sociais	1	3	-	1	-	5
R Actividades artísticas, recreativas e de entretemento	2	-	-	-	3	5
S Outros servizos	2	1	-	-	-	3
T Actividades dos fogares como empregadores de persoal doméstico; actividades dos fogares como produtores de bens e servizos para uso propio	-	-	-	-	-	0
U Actividades de organizacións e organismos extraterritoriais	-	-	-	-	-	0

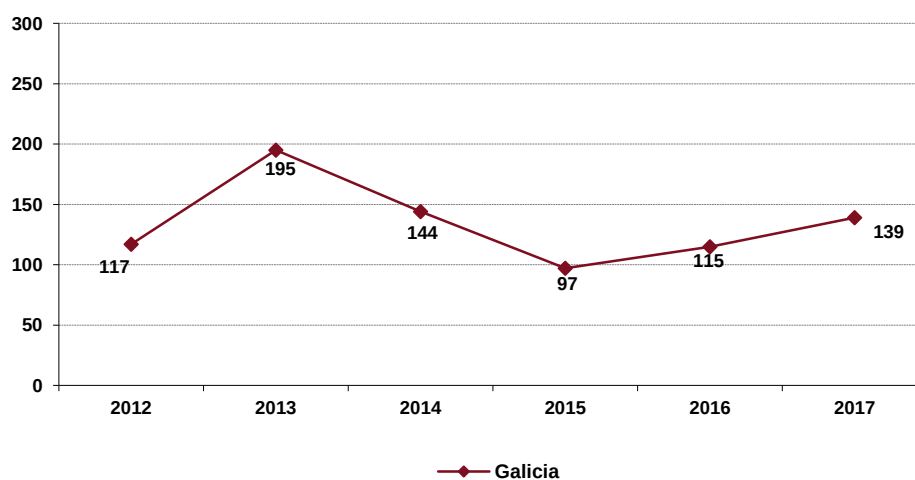
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Nos cadros e gráficos seguintes pódese observar a evolución no número de convenios asinados e revisados no período 2012 a 2017, 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. 2012 - 2017

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
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
Sector	2	0	5	0	8	15
Empresa	6	33	11	6	44	100
Total 2016	8	33	16	6	52	115
Sector	4	9	1	5	3	22
Empresa	2	28	14	8	65	117
Total 2017	6	37	15	13	68	139

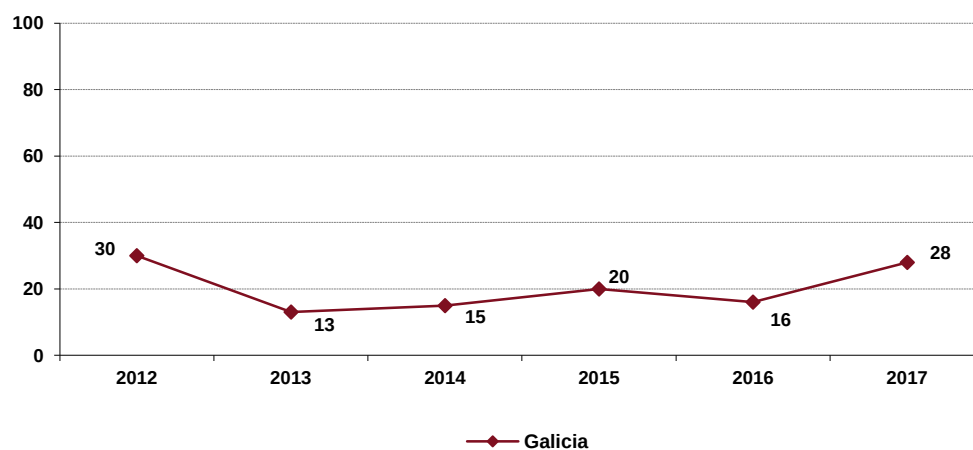
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia



**Evolución dos convenios colectivos revisados.
Por provincias. Galicia. 2012 - 2017**

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
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
Sector	1	3	0	1	0	5
Empresa	0	2	3	0	6	11
Total 2016	1	5	3	1	6	16
Sector	4	0	0	1	3	8
Empresa	1	5	2	2	10	20
Total 2017	5	5	2	3	13	28

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia



Recollen os cadros seguintes os datos sobre os **convenios negociados por primeira vez** que foron 31 en 2016 e 34 en 2017.

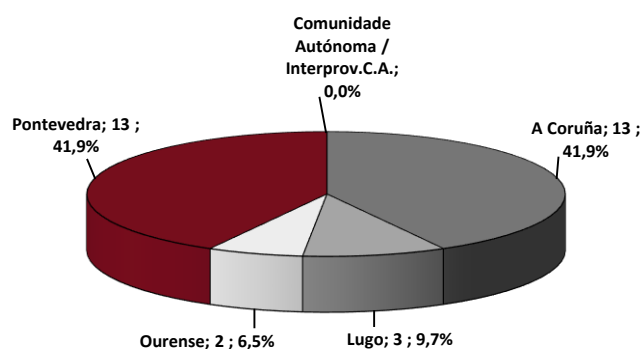
Os convenios asinados en 2016 son todos de empresa e afectan a 719 persoas traballadoras, das que 527 homes e 192 mulleres.

**Convenios colectivos de sector e empresa asinados por vez primeira.
Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2016.**

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

Empresa	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Agric. e Pesca	-	-	-	-	-	0
Industria	-	4	2	-	3	9
Construción	-	1	-	-	-	1
Servizos	-	8	1	2	10	21
Total	0	13	3	2	13	31

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia



Os trece da Coruña afectan a 347 persoas traballadoras (252 homes e 95 mulleres), os tres de Lugo afectan a 107 persoas traballadoras (86 homes e 21 mulleres), os dous de Ourense afectan a 35 persoas traballadoras (33 homes e 2 mulleres) e os trece de Pontevedra afectan a 230 persoas traballadoras (156 homes e 74 mulleres).

Os 34 convenios asinados por primeira vez en 2017 afectan a 9.268 persoas traballadoras das que 5.006 son homes e 4.262 mulleres.

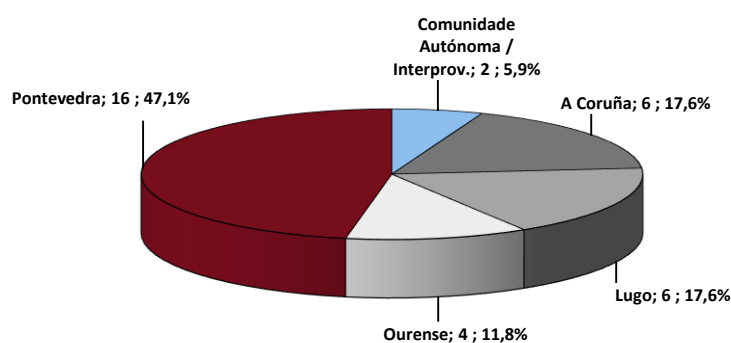
Deles 2 son convenios de sector de ámbito autonómico (o de Orquestras de verbena de Galicia e o Acordo marco galego do sector do transporte de viaxeiros por estrada) e afectan a 8.185 persoas traballadoras (4.325 homes e 3.860 mulleres) e 32 son de empresa de ámbito provincial e afectan a 1.083 persoas traballadoras (681 homes e 402 mulleres).

**Convenios colectivos de sector e empresa asinados por vez primeira.
Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2017.**

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

Empresa	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Agric. e Pesca	-	-	-	-	1	1
Industria	-	3	2	2	5	12
Construción	-	-	2	-	-	2
Servizos	-	3	2	2	10	17
Total	0	6	6	4	16	32

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia



Os 6 da Coruña a 446 persoas traballadoras (231 homes e 215 mulleres), os 6 de Lugo afectan a 98 persoas traballadoras (85 homes e 13 mulleres), os 4 asinados en Ourense afectan a 99 persoas traballadoras (46 homes e 53 mulleres) e os 16 de Pontevedra afectan a 440 persoas traballadoras (319 homes e 121 mulleres).

Os cadros seguintes indican os convenios asinados en 2016 e 2017, os que inician a súa vixencia en cada un dos devanditos anos, e a diferenza entre os dous.

Diferenza entre o total de convenios asinados en 2016 e os que inician a súa vixencia en 2016

	CONVENIOS ASINADOS EN 2016 CON EFECTOS PARA 2016			CONVENIOS ASINADOS EN 2016 INICIO DE EFECTOS EN 2016			DIFERENZA		
	Empresa	Sector	Total	Empresa	Sector	Total	Empresa	Sector	Total
C. Autónoma / Interprov. C.A.									
Núm. Convenios	6	2	8	3	2	5	3	0	3
Núm. Traballad.	2.040	4.211	6.251	1.507	4.211	5.718	533	0	533
Homes	553	2.269	2.822	187	2.269	2.456	366	0	366
Mulleres	1.487	1.942	3.429	1.320	1.942	3.262	167	0	167
A Coruña									
Núm. Convenios	33	0	33	17	-	17	16	0	16
Núm. Traballad.	2.951	0	2.951	1.048	-	1.048	1.903	0	1.903
Homes	2.222		2.222	716		716	1.506	0	1.506
Mulleres	729		729	332		332	397	0	397
Lugo									
Núm. Convenios	11	5	16	7	3	10	4	2	6
Núm. Traballad.	307	6.377	6.684	252	3.300	3.552	55	3.077	3.132
Homes	242	5.006	5.248	189	2.975	3.164	53	2.031	2.084
Mulleres	65	1.371	1.436	63	325	388	2	1.046	1.048
Ourense									
Núm. Convenios	6	0	6	6	-	6	0	0	0
Núm. Traballad.	626	0	626	626	-	626	0	0	0
Homes	569		569	569		569	0	0	0
Mulleres	57		57	57		57	0	0	0
Pontevedra									
Núm. Convenios	44	8	52	25	3	28	19	5	24
Núm. Traballad.	9.002	13.636	22.638	7.229	9.250	16.479	1.773	4.386	6.159
Homes	6.917	8.259	15.176	5.700	4.325	10.025	1.217	3.934	5.151
Mulleres	2.085	5.377	7.462	1.529	4.925	6.454	556	452	1.008
Galicia									
Núm. Convenios	100	15	115	58	8	66	42	7	49
Núm. Traballad.	14.926	24.224	39.150	10.662	16.761	27.423	4.264	7.463	11.727
Homes	10.503	15.534	26.037	7.361	9.569	16.930	3.142	5.965	9.107
Mulleres	4.423	8.690	13.113	3.301	7.192	10.493	1.122	1.498	2.620

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Diferenza entre o total de convenios asinados en 2017 e os que inician a súa vixencia en 2017

	CONVENIOS ASINADOS EN 2017 CON EFECTOS PARA 2017			CONVENIOS ASINADOS EN 2017 INICIO DE EFECTOS EN 2017			DIFERENZA		
	Empresa	Sector	Total	Empresa	Sector	Total	Empresa	Sector	Total
C. Autónoma / Interprov. C.A.									
Núm. Convenios	2	4	6	0	3	3	2	1	3
Núm. Traballad.	1.825	17.235	19.060	0	10.585	10.585	1.825	6.650	8.475
Homes	1.519	6.639	8.158		6.245	6.245	1.519	394	1.913
Mulleres	306	10.596	10.902		4.340	4.340	306	6.256	6.562
A Coruña									
Núm. Convenios	28	9	37	16	1	17	12	8	20
Núm. Traballad.	2.417	74.929	77.346	1.469	16.000	17.469	948	58.929	59.877
Homes	1.822	40.263	42.085	1.021	15.200	16.221	801	25.063	25.864
Mulleres	595	34.666	35.261	448	800	1.248	147	33.866	34.013
Lugo									
Núm. Convenios	14	1	15	11	0	11	3	1	4
Núm. Traballad.	423	2.960	3.383	370	0	370	53	2.960	3.013
Homes	330	444	774	289		289	41	444	485
Mulleres	93	2.516	2.609	81		81	12	2.516	2.528
Ourense									
Núm. Convenios	8	5	13	6	2	8	2	3	5
Núm. Traballad.	218	14.650	14.868	184	3.450	3.634	34	11.200	11.234
Homes	140	10.555	10.695	112	1.280	1.392	28	9.275	9.303
Mulleres	78	4.095	4.173	72	2.170	2.242	6	1.925	1.931
Pontevedra									
Núm. Convenios	65	3	68	30	2	32	35	1	36
Núm. Traballad.	5.781	42.589	48.370	1.887	30.589	32.476	3.894	12.000	15.894
Homes	4.242	34.789	39.031	1.415	25.789	27.204	2.827	9.000	11.827
Mulleres	1.539	7.800	9.339	472	4.800	5.272	1.067	3.000	4.067
Galicia									
Núm. Convenios	117	22	139	63	8	71	54	14	68
Núm. Traballad.	10.664	152.363	163.027	3.910	60.624	64.534	6.754	91.739	98.493
Homes	8.053	92.690	100.743	2.837	48.514	51.351	5.216	44.176	49.392
Mulleres	2.611	59.673	62.284	1.073	12.110	13.183	1.538	47.563	49.101

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

➤ *Convenios colectivos con vixencia expresa en 2016 e 2017*

Se ademais dos convenios colectivos asinados en 2016 se teñen en conta os asinados en anos anteriores con vixencia para o ano 2016 ou posterior, o número de convenios con vixencia expresa para o 2016 é de 277. Estes convenios afectan a 135.558 persoas traballadoras.

Deles 33 son de sector (o 27,05% do total dos de sector existentes a 31.12.2016) e afectan a 107.640 persoas traballadoras e 244 son de empresa (o 29,65% do total dos de empresa existentes a 31.12.2016) e afectan a 27.918 persoas traballadoras.

Polo que respecta a 2017, tendo en conta ademais dos convenios asinados neste ano os asinados en anos anteriores con vixencia para o ano 2017 ou posterior, o número de convenios colectivos con vixencia expresa para o 2017 é de 289. Estes convenios afectan a 206.643 persoas traballadoras.

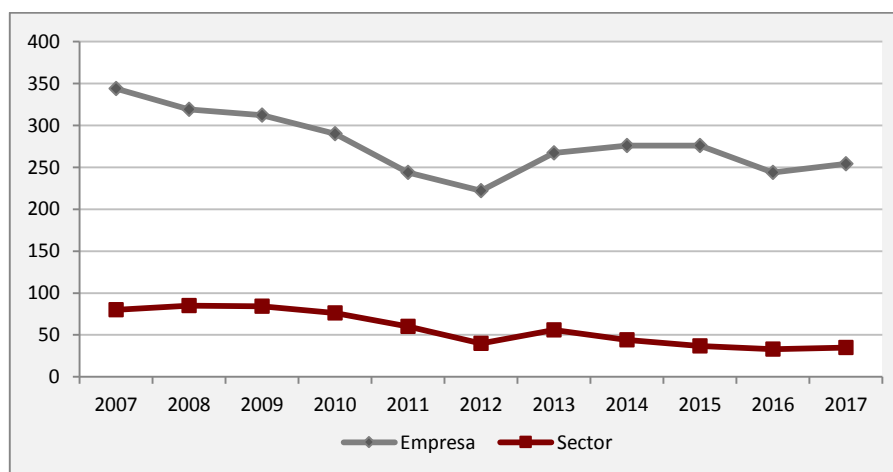
Deles 35 son de sector (o 28,23% do total dos convenios de sector existentes a 31.12.2017) e afectan a 178.717 persoas traballadoras e 254 son de empresa (o 29,78% do total dos de empresa existentes a 31.12.2017) e afectan a 27.926 persoas traballadoras.

No cadro seguinte pode apreciarse a evolución dos convenios con vixencia expresa no período 2007 – 2017.

Evolución convenios con vixencia expresa. Galicia. 2007 - 2017

	Empresa	Sector	Total	Núm. Traballad.
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
2016	244	33	277	135.558
2017	254	35	289	206.643

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 131 convenios asinados ou revisados en 2016, o 15,27% son de sector (20 convenios) e o 84,73% de empresa (111 convenios).

Respecto do ano 2017, dos 167 convenios asinados ou revisados neste ano, o 17,96% son de sector (30 convenios) e o 82,04% de empresa (137 convenios).

Convenios asinados e revisados. Galicia. 2016

		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	2	8	0	1	1	6	3	9
	Núm. Traballad.	2.040	4.211	6.251	0	866	866	2.040	5.077	7.117
	Homes	553	2.269	2.822		648	648	553	2.917	3.470
	Mulleres	1.487	1.942	3.429		218	218	1.487	2.160	3.647
A Coruña										
	Núm. Convenios	33	0	33	2	3	5	35	3	38
	Núm. Traballad.	2.951	0	2.951	192	38.850	39.042	3.143	38.850	41.993
	Homes	2.222		2.222	176	37.740	37.916	2.398	37.740	40.138
	Mulleres	729		729	16	1.110	1.126	745	1.110	1.855
Lugo										
	Núm. Convenios	11	5	16	3	0	3	14	5	19
	Núm. Traballad.	307	6.377	6.684	124	0	124	431	6.377	6.808
	Homes	242	5.006	5.248	77		77	319	5.006	5.325
	Mulleres	65	1.371	1.436	47		47	112	1.371	1.483
Ourense										
	Núm. Convenios	6	0	6	0	1	1	6	1	7
	Núm. Traballad.	626	0	626	0	4.425	4.425	626	4.425	5.051
	Homes	569		569		3.894	3.894	569	3.894	4.463
	Mulleres	57		57		531	531	57	531	588
Pontevedra										
	Núm. Convenios	44	8	52	6	0	6	50	8	58
	Núm. Traballad.	9.002	13.636	22.638	795	0	795	9.797	13.636	23.433
	Homes	6.917	8.259	15.176	611		611	7.528	8.259	15.787
	Mulleres	2.085	5.377	7.462	184		184	2.269	5.377	7.646
Galicia										
	Núm. Convenios	100	15	115	11	5	16	111	20	131
	Núm. Traballad.	14.926	24.224	39.150	1.111	44.141	45.252	16.037	68.365	84.402
	Homes	10.503	15.534	26.037	864	42.282	43.146	11.367	57.816	69.183
	Mulleres	4.423	8.690	13.113	247	1.859	2.106	4.670	10.549	15.219

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Convenios asinados e revisados. Galicia. 2017

	CONVENIOS ASINADOS			CONVENIOS REVISADOS			TOTAL ASINADOS E REVISADOS		
	Empresa	Sector	Total	Empresa	Sector	Total	Empresa	Sector	Total
C. Autónoma / Interprov. C.A.									
Núm. Convenios	2	4	6	1	4	5	3	8	11
Núm. Traballad.	1.825	17.235	19.060	533	3.891	4.424	2.358	21.126	23.484
Homes	1.519	6.639	8.158	432	2.013	2.445	1.951	8.652	10.603
Mulleres	306	10.596	10.902	101	1.878	1.979	407	12.474	12.881
A Coruña									
Núm. Convenios	28	9	37	5	0	5	33	9	42
Núm. Traballad.	2.417	74.929	77.346	335	0	335	2.752	74.929	77.681
Homes	1.822	40.263	42.085	227		227	2.049	40.263	42.312
Mulleres	595	34.666	35.261	108		108	703	34.666	35.369
Lugo									
Núm. Convenios	14	1	15	2	0	2	16	1	17
Núm. Traballad.	423	2.960	3.383	103	0	103	526	2.960	3.486
Homes	330	444	774	32		32	362	444	806
Mulleres	93	2.516	2.609	71		71	164	2.516	2.680
Ourense									
Núm. Convenios	8	5	13	2	1	3	10	6	16
Núm. Traballad.	218	14.650	14.868	372	600	972	590	15.250	15.840
Homes	140	10.555	10.695	321	400	721	461	10.955	11.416
Mulleres	78	4.095	4.173	51	200	251	129	4.295	4.424
Pontevedra									
Núm. Convenios	65	3	68	10	3	13	75	6	81
Núm. Traballad.	5.781	42.589	48.370	5.828	26.500	32.328	11.609	69.089	80.698
Homes	4.242	34.789	39.031	4.719	21.300	26.019	8.961	56.089	65.050
Mulleres	1.539	7.800	9.339	1.109	5.200	6.309	2.648	13.000	15.648
Galicia									
Núm. Convenios	117	22	139	20	8	28	137	30	167
Núm. Traballad.	10.664	152.363	163.027	7.171	30.991	38.162	17.835	183.354	201.189
Homes	8.053	92.690	100.743	5.731	23.713	29.444	13.784	116.403	130.187
Mulleres	2.611	59.673	62.284	1.440	7.278	8.718	4.051	66.951	71.002

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 6,87% dos convenios asinados e/ou revisados en 2016 e o 6,59% dos convenios asinados e/ou revisados en 2017 foron de ámbito superior á provincia.

Por provincias, tal e como ven sendo habitual, Pontevedra é a que tivo máis actividade negociadora (o 44,27% do total en 2016 e o 48,50% do total en 2017), seguida da Coruña (o 29,01% do total en 2016 e o 25,15% do total en 2017).

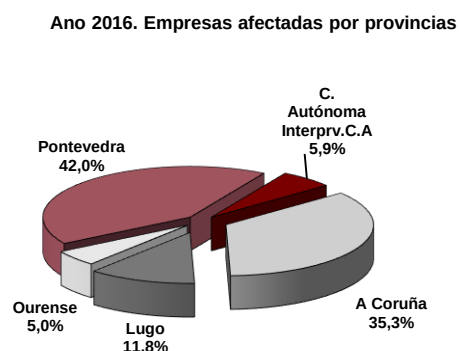
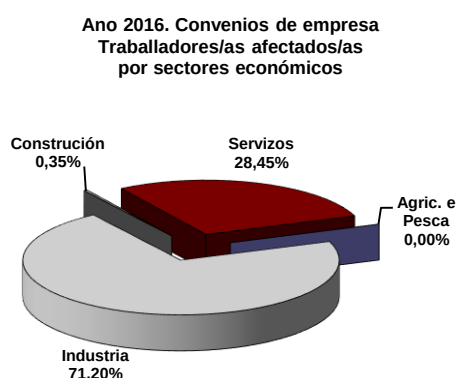
Tendo en conta o número de persoas traballadoras afectadas, os convenios colectivos asinados e revisados en Galicia no ano 2016 afectaron a 84.402 persoas traballadoras, das que 69.183 son homes e 15.219 mulleres. O 81% teñen reguladas as súas condicións de traballo por convenios de sector.

Neste ano 2016, nos convenios de sector asinados e revisados, é o sector da construción o que agrupa o maior número de persoas traballadoras (66,74%). Nos de empresa é o da industria (71,20%).

Por provincias o maior número de persoas traballadoras afectadas pola negociación deste ano 2016 corresponde á Coruña seguida de Pontevedra.

No que a empresas se refire, a negociación colectiva de 2016 afectou a 7.372 empresas.

Os gráficos e cadros que seguen reflicten estes datos do ano 2016 con maior detalle.



**Persoas traballadoras e empresas afectadas por convenios colectivos asinados e revisados. Sector.
Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2016.**

	Agric. e Pesca	Industria	Construción	Servizos	Total
C. Autónoma / Interprov. C.A.					
Núm. Empresas	-	-	-	266	266
Núm. Traballad.	-	-	-	5.077	5.077
Homes				2.917	2.917
Mulleres				2.160	2.160
A Coruña					
Núm. Empresas	-	35	1.700	-	1.735
Núm. Traballad.	-	350	38.500	-	38.850
Homes		340	37.400		37.740
Mulleres		10	1.100		1.110
Lugo					
Núm. Empresas	-	1.178	850	275	2.303
Núm. Traballad.	-	2.696	2.700	981	6.377
Homes		1.911	2.500	595	5.006
Mulleres		785	200	386	1.371
Ourense					
Núm. Empresas	-	-	898	-	898
Núm. Traballad.	-	-	4.425	-	4.425
Homes			3.894		3.894
Mulleres			531		531
Pontevedra					
Núm. Empresas	-	486	-	1.565	2.051
Núm. Traballad.	-	4.306	-	9.330	13.636
Homes		3.864		4.395	8.259
Mulleres		442		4.935	5.377
Galicia					
Núm. Empresas	0	1.699	3.448	2.106	7.253
Núm. Traballad.	0	7.352	45.625	15.388	68.365
Homes		6.115	43.794	7.907	57.816
Mulleres		1.237	1.831	7.481	10.549

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**Persoas traballadoras e empresas afectadas por convenios colectivos asinados e revisados.
Grupos de empresas, empresas e ámbitos inferiores. Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2016.**

	Agric. e Pesca	Industria	Construción	Servizos	Total
C. Autónoma / Interprov. C.A.					
Núm. Empresas	-	-	-	7	7
Núm. Traballad.	-	-	-	2.040	2.040
Homes				553	553
Mulleres				1.487	1.487
A Coruña					
Núm. Empresas	-	25	1	16	42
Núm. Traballad.	-	2.311	56	776	3.143
Homes		1.821	46	531	2.398
Mulleres		490	10	245	745
Lugo					
Núm. Empresas	-	5	-	9	14
Núm. Traballad.	-	234	-	197	431
Homes		171		148	319
Mulleres		63		49	112
Ourense					
Núm. Empresas	-	2	-	4	6
Núm. Traballad.	-	468	-	158	626
Homes		424		145	569
Mulleres		44		13	57
Pontevedra					
Núm. Empresas	-	25	-	25	50
Núm. Traballad.	-	8.406	-	1.391	9.797
Homes		6.614		914	7.528
Mulleres		1.792		477	2.269
Galicia					
Núm. Empresas	0	57	1	61	119
Núm. Traballad.	0	11.419	56	4.562	16.037
Homes	0	9.030	46	2.291	11.367
Mulleres	0	2.389	10	2.271	4.670

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2017 os convenios asinados e revisados en Galicia afectaron a 201.189 persoas traballadoras, das que 130.187 son homes e 71.002 mulleres. O 91,14% teñen reguladas as súas condicións de traballo por convenios de sector.

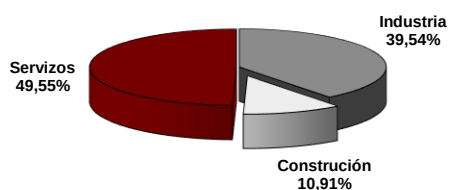
Neste ano 2017, nos convenios de sector asinados e revisados, é o sector servizos o que agrupa o maior número de persoas traballadoras (49,55%). Nos de empresa é o da industria (86,42%).

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

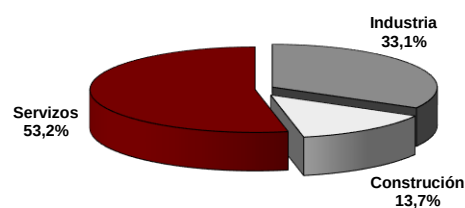
No que a empresas se refire, a negociación colectiva de 2017 afectou a 22.046 empresas.

Os gráficos e cadros que seguen reflicten estes datos do ano 2016 con maior detalle.

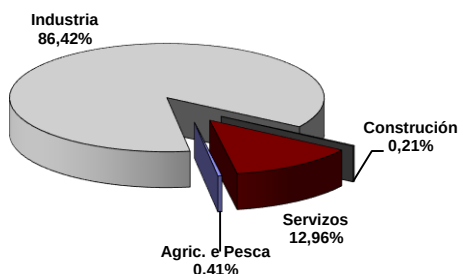
**Ano 2017. Convenios de sector
Traballadores/as afectados/as
por sectores económicos**



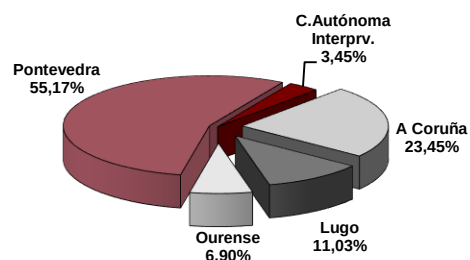
**Ano 2017.
Empresas afectadas por sectores económicos**



**Ano 2017. Convenios de empresa
Traballadores/as afectados/as
por sectores económicos**



Ano 2017. Empresas afectadas por provincias



**Persoas traballadoras e empresas afectadas por convenios colectivos asinados e revisados. Sector.
Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2017.**

	Agric. e Pesca	Industria	Construción	Servizos	Total
C. Autónoma / Interprov. C.A.					
Núm. Empresas	-	50	-	4.233	4.283
Núm. Traballad.	-	2.400	-	18.726	21.126
Homes		1.920		6.732	8.652
Mulleres		480		11.994	12.474
A Coruña					
Núm. Empresas	-	3.138	-	5.755	8.893
Núm. Traballad.	-	25.717	-	49.212	74.929
Homes		23.684		16.579	40.263
Mulleres		2.033		32.633	34.666
Lugo					
Núm. Empresas	-	-	-	51	51
Núm. Traballad.	-	-	-	2.960	2.960
Homes				444	444
Mulleres				2.516	2.516
Ourense					
Núm. Empresas	-	600	-	410	1.010
Núm. Traballad.	-	10.800	-	4.450	15.250
Homes		9.475		1.480	10.955
Mulleres		1.325		2.970	4.295
Pontevedra					
Núm. Empresas	-	3.464	3.000	1.200	7.664
Núm. Traballad.	-	33.589	20.000	15.500	69.089
Homes		27.589	19.000	9.500	56.089
Mulleres		6.000	1.000	6.000	13.000
Galicia					
Núm. Empresas	0	7.252	3.000	11.649	21.901
Núm. Traballad.	0	72.506	20.000	90.848	183.354
Homes		62.668	19.000	34.735	116.403
Mulleres		9.838	1.000	56.113	66.951

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**Persoas traballadoras e empresas afectadas por convenios colectivos asinados e revisados.
Grupos de empresas, empresas e ámbitos inferiores. Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2017.**

		Agric. e Pesca	Industria	Construción	Servizos	Total
C. Autónoma / Interprov. C.A.						
	Núm. Empresas	-	4	-	1	5
	Núm. Traballad.	-	2.289	-	69	2.358
	Homes		1.895		56	1.951
	Mulleres		394		13	407
A Coruña						
	Núm. Empresas	-	19	-	15	34
	Núm. Traballad.	-	2.164	-	588	2.752
	Homes		1.727		322	2.049
	Mulleres		437		266	703
Lugo						
	Núm. Empresas	-	8	2	6	16
	Núm. Traballad.	-	264	37	225	526
	Homes		159	33	170	362
	Mulleres		105	4	55	164
Ourense						
	Núm. Empresas	-	4	-	6	10
	Núm. Traballad.	-	434	-	156	590
	Homes		372		89	461
	Mulleres		62		67	129
Pontevedra						
	Núm. Empresas	2	43	-	35	80
	Núm. Traballad.	73	10.262	-	1.274	11.609
	Homes	44	8.019		898	8.961
	Mulleres	29	2.243		376	2.648
Galicia						
	Núm. Empresas	2	78	2	63	145
	Núm. Traballad.	73	15.413	37	2.312	17.835
	Homes	44	12.172	33	1.535	13.784
	Mulleres	29	3.241	4	777	4.051

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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

No ano 2016 o maior número convenios de sector asinados e revisados concéntrase no tramo que afecta entre 101 e 500 persoas traballadoras (6 convenios, un 30%) seguido do tramo entre 1.001 e 3.000 persoas traballadoras (5 convenios, un 25%). No tramo entre 3.001 e 5.000 persoas traballadoras atópanse 4 convenios, un 20%.

Tendo en conta o número de empresas afectadas nos convenios colectivos de sector asinados e revisados en 2016, obsérvase que o maior número de convenios está comprendido no tramo de 0 a 50 empresas (7 convenios, un 35%), seguido dos tramos de 101 a 500 empresas e de 501 a 1.000 empresas (4 convenios, o 20% cada un deles).

Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de traballadores/as afectados/as. Sector.
Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2016.

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0-50 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
51-100 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	12,50	1	5,00
101-500 trab.	1	33,33	1	33,33	2	40,00	-	0,00	2	25,00	6	30,00
501-1.000 trab.	1	33,33	-	0,00	1	20,00	-	0,00	1	12,50	3	15,00
1.001-3.000 trab.	-	0,00	1	33,33	2	40,00	-	0,00	2	25,00	5	25,00
3.001-5.000 trab.	1	33,33	-	0,00	-	0,00	1	100,00	2	25,00	4	20,00
5.001-10.000 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
10.001-20.000 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
+20.000 trab.	-	0,00	1	33,33	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	5,00
Total convenios	3	100	3	100	5	100	1	100	8	100	20	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. 2016.

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0-50 empresas	1	33,33	1	33,33	2	40,00	-	0,00	3	37,50	7	35,00
51-100 empresas	1	33,33	1	33,33	-	0,00	-	0,00	1	12,50	3	15,00
101-500 empresas	1	33,33	-	0,00	1	20,00	-	0,00	2	25,00	4	20,00
501-1.000 empresas	-	0,00	-	0,00	1	20,00	1	100,00	2	25,00	4	20,00
1.001-2.000 empresas	-	0,00	1	33,33	1	20,00	-	0,00	-	0,00	2	10,00
+ de 2.000 empresas	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
Total convenios	3	100	3	100	5	100	1	100	8	100	20	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Respecto dos convenios de empresa asinados e revisados en 2016, e segundo se pode apreciar con máis detalle no cadro que segue a continuación, o 45,05% 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 (18,02%) seguido do de 101 a 250 (un 16,22%) e do de 31 a 49 (un 10,81%).

**Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de traballadores/as afectados/as. Empresa.
Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2016.**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0-5 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	16,67		0,00	1	0,90
6-30 trab.	1	16,67	16	45,71	10	71,43	2	33,33	21	42,00	50	45,05
31-49 trab.	1	16,67	2	5,71	1	7,14	1	16,67	7	14,00	12	10,81
50-100 trab.	2	33,33	6	17,14	3	21,43	-	0,00	9	18,00	20	18,02
101-250 trab.	-	0,00	8	22,86	-	0,00	1	16,67	9	18,00	18	16,22
251-500 trab.	1	16,67	3	8,57	-	0,00	1	16,67	2	4,00	7	6,31
501-750 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	2,00	1	0,90
751-1.000 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
1.001-2.000 trab.	1	16,67	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	0,90
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	1	2,00	1	0,90
Total convenios	6	100	35	100	14	100	6	100	50	100	111	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

O Cadro de persoal medio das empresas afectadas pola negociación feita en 2016 é de 11 persoas traballadoras por empresa, 9 por empresa nos convenios colectivos de sector e 135 nos de empresa.

**Cadros de persoal medio das empresas afectadas pola negociación colectiva.
Por provincias. Galicia. 2016.**

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Sector	19,1	22,4	2,8	4,9	6,6	9,4
Empresa	2914	74,8	30,8	104,3	195,9	134,8
Total	26,1	23,6	2,9	5,6	11,2	11,4

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Polo que respecta aos convenios colectivos de sector asinados e revisados no ano 2017, o maior número deles concéntrase no tramo que afecta entre 1.001 e 3.000 persoas traballadoras (8 convenios, un 26,67%).

Tendo en conta o número de empresas afectadas nos convenios colectivos de sector asinados e revisados en 2017, obsérvase que o maior número de convenios está comprendido no tramo de 101 a 500 empresas (12 convenios, un 40%), seguido do de 51 a 100 empresas (6 convenios, un 20%).

**Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de traballadores/as afectados/as. Sector.
Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2017.**

	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.	2	25,00	-	0,00	-	0,00	2	33,33	-	0,00	4	13,33
501-1.000 trab.	1	12,50	-	0,00	-	0,00	2	33,33	1	16,67	4	13,33
1.001-3.000 trab.	2	25,00	3	33,33	1	100,00	1	16,67	1	16,67	8	26,67
3.001-5.000 trab.	2	25,00	1	11,11	-	0,00	-	0,00	1	16,67	4	13,33
5.001-10.000 trab.	1	12,50	2	22,22	-	0,00	1	16,67	-	0,00	4	13,33
10.001-20.000 trab.	-	0,00	2	22,22	-	0,00	-	0,00	2	33,33	4	13,33
+20.000 trab.	-	0,00	1	11,11	-	0,00	-	0,00	1	16,67	2	6,67
Total convenios	8	100	9	100	1	100	6	100	6	100	30	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. 2017.**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0-50 empresas	1	12,50	1	11,11	-	0,00	1	16,67	-	0,00	3	10,00
51-100 empresas	3	37,50	-	0,00	1	100,00	1	16,67	1	16,67	6	20,00
101-500 empresas	3	37,50	3	33,33	-	0,00	4	66,67	2	33,33	12	40,00
501-1.000 empresas	-	0,00	3	33,33	-	0,00	-	0,00	1	16,67	4	13,33
1.001-2.000 empresas	-	0,00	1	11,11	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	3,33
+ de 2.000 empresas	1	12,50	1	11,11	-	0,00	-	0,00	2	33,33	4	13,33
Total convenios	8	100	9	100	1	100	6	100	6	100	30	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

O 46,72 dos convenios de empresa asinados e revisados en 2017 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 (17,52%) seguido do de 101 a 250 (un 14,60%) e do de 31 a 49 (un 12,41%).

**Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de traballadores/as afectados/as. Empresa.
Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2017.**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0-5 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
6-30 trab.	-	0,00	13	39,39	11	68,75	7	70,00	33	44,00	64	46,72
31-49 trab.	-	0,00	3	9,09	2	12,50	1	10,00	11	14,67	17	12,41
50-100 trab.	1	33,33	8	24,24	2	12,50	1	10,00	12	16,00	24	17,52
101-250 trab.	-	0,00	7	21,21	1	6,25	-	0,00	12	16,00	20	14,60
251-500 trab.	-	0,00	2	6,06	-	0,00	1	10,00	4	5,33	7	5,11
501-750 trab.	1	33,33	-	0,00	-	0,00	-	0,00	2	2,67	3	2,19
751-1.000 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
1.001-2.000 trab.	1	33,33	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	0,73
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	1	1,33	1	0,73
Total convenios	3	100	33	100	16	100	10	100	75	100	137	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

O Cadro de persoal medio das empresas afectadas pola negociación feita en 2017 é de 9 persoas traballadoras por empresa, 8 por empresa nos convenios colectivos de sector e 123 nos de empresa.

**Cadros de persoal medio das empresas afectadas pola negociación colectiva.
Por provincias. Galicia. 2017.**

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Sector	4,9	8,4	58,0	15,1	9,0	8,4
Empresa	4716	80,9	32,9	59,0	145,1	123,0
Total	5,5	8,7	52,0	15,5	10,4	9,1

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

➤ **Ámbito temporal**

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

A vixencia que máis se repite nos 100 convenios de empresa asinados en 2016 é a de máis de 3 anos (o 47%) seguida da de 2 anos (o 24%) e 3 anos (o 18%). O 8% indican unha vixencia de 1 ano.

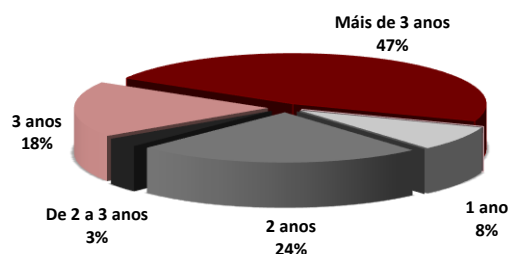
Nos 15 convenios de sector asinados en 2016 o 40% indican unha vixencia de 3 anos. Un 26,7% indican máis de 3 anos, o 20% indican unha vixencia de 1 ano e o 13,3% restante indican 2 anos.

Entre os convenios asinados en 2016 que teñen vixencia superior a un ano (104 convenios, o 90,4% do total de asinados), 17 rematan a súa vixencia neste ano 2016. Deles 5 son de sector e 12 de empresa.

**Vixencias medias dos convenios colectivos de empresa.
Porcentaxe sobre o total de convenios de empresa asinados.
Por provincias. Galicia. 2016.**

	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	2	6,06	1	9,09	1	16,67	4	9,09	8	8,0
De 1 a 2 anos	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,0
2 anos	-	0,00	8	24,24	3	27,27	3	50,00	10	22,73	24	24,0
De 2 a 3 anos	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	3	6,82	3	3,0
3 anos	1	16,67	6	18,18	1	9,09	-	0,00	10	22,73	18	18,0
Máis de 3 anos	5	83,33	17	51,52	6	54,55	2	33,33	17	38,64	47	47,0
Total	6		33		11		6		44		100	

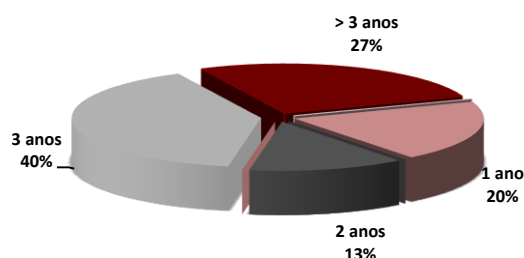
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



**Vixencias medias dos convenios colectivos de sector.
Porcentaxe sobre o total de convenios de sector asinados.
Por provincias. Galicia. 2016.**

	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	0,0
1 ano	-	0,00			3	60,00			-	0,00	3	20,0
De 1 a 2 anos	-	0,00			-	0,00			-	0,00	0	0,0
2 anos	1	50,00			-	0,00			1	12,50	2	13,3
De 2 a 3 anos	-	0,00			-	0,00			-	0,00	0	0,0
3 anos	1	50,00			-	0,00			5	62,50	6	40,0
Máis de 3 anos	-	0,00			2	40,00			2	25,00	4	26,7
Total	2		-		5		-		8		15	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



No ano 2017, a vixencia que máis se repite nos 117 convenios de empresa asinados este ano é a de máis de 3 anos (o 39,3%) seguida da de 3 anos (o 30,8%) e 2 anos (o 17,1%). O 6,8% indican unha vixencia de 1 ano.

Nos 22 convenios de sector asinados en 2017 un 36,4% indican unha vixencia de 3 anos e outro 36,4% máis de 3 anos. Un 18,2% indican 2 anos.

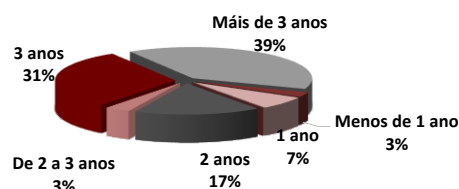
Entre os convenios asinados en 2017 que teñen vixencia superior a un ano (128 convenios, o 92,1% do total de asinados), 16 rematan a súa vixencia neste ano 2017. Deles 2 son de sector e 14 de empresa.

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

Vixencias medias dos convenios colectivos de empresa.
Porcentaxe sobre o total de convenios de empresa asinados.
Por provincias. Galicia. 2017.

	C. Autónoma/ Interprov. C. A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 1 ano	-	0,00	2	7,14	-	0,00	-	0,00	1	1,54	3	2,6
1 ano	-	0,00	2	7,14	1	7,14	-	0,00	5	7,69	8	6,8
De 1 a 2 anos	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,0
2 anos	1	50,00	5	17,86	3	21,43	2	25,00	9	13,85	20	17,1
De 2 a 3 anos	-	0,00	1	3,57	-	0,00	-	0,00	3	4,62	4	3,4
3 anos	-	0,00	9	32,14	3	21,43	3	37,50	21	32,31	36	30,8
Máis de 3 anos	1	50,00	9	32,14	7	50,00	3	37,50	26	40,00	46	39,3
Total	2		28		14		8		65		117	

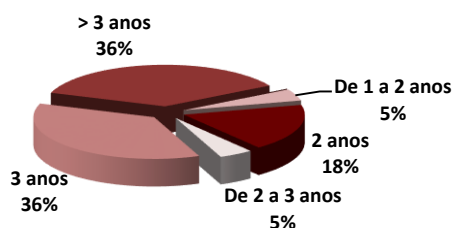
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



Vixencias medias dos convenios colectivos de sector.
Porcentaxe sobre o total de convenios de sector asinados.
Por provincias. Galicia. 2017.

	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	1	20,00	-	0,00	1	4,5
2 anos	2	50,00	1	11,11	-	0,00	1	20,00	-	0,00	4	18,2
De 2 a 3 anos	1	25,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	4,5
3 anos	-	0,00	5	55,56	-	0,00	1	20,00	2	66,67	8	36,4
Máis de 3 anos	1	25,00	3	33,33	1	100,00	2	40,00	1	33,33	8	36,4
Total	4		9		1		5		3		22	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



▪ *Ultraactividade*

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

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

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

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

No ano 2016 son 87 os convenios que teñen cláusulas ao respecto (o 75, 65% dos asinados nese ano). Estes convenios afectan a 30.014 persoas traballadoras (76,66%).

Nos convenios de sector a porcentaxe de convenios con pacto de ultraactividade no ano 2016 é do 100% e nos de empresa do 72%.

Maioritariamente as cláusulas indican que o convenio seguirá vixente ata a sinatura do seguinte, só en cinco convenios o pacto de ultraactividade ten unha duración limitada (son os cinco de empresa e 2 son da Coruña, 2 de Pontevedra e 1 de Lugo).

No ano 2017 son 114 os convenios asinados que recollen cláusulas respecto da ultraactividade (o 82,01%). Estes convenios afectan a 151.447 persoas traballadoras (92,90%).

Nos convenios de sector a porcentaxe de convenios con pacto de ultraactividade no ano 2017 é do 90,91% e nos de empresa do 80,34%.

Maioritariamente as cláusulas indican que o convenio seguirá vixente ata a sinatura do seguinte, só en nove convenios o pacto de ultraactividade ten unha duración limitada (son seis de empresa de Pontevedra, dous de empresa da Coruña e o do sector de Hostalería da Coruña).

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

Convenios colectivos asinados con pacto de ultraactividade. Galicia. 2016.

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	4	66,67%	2	100,00%	6	75,00%
	Núm. Traballad.	540	26,47%	4.211	100,00%	4.751	76,00%
	Homes	383	18,77%	2.269	53,88%	2.652	42,43%
	Mulleres	157	7,70%	1.942	46,12%	2.099	33,58%
A Coruña							
	Núm. Convenios	29	87,88%			29	87,88%
	Núm. Traballad	2.785	94,37%			2.785	94,37%
	Homes	2.097	71,06%			2.097	71,06%
	Mulleres	688	23,31%			688	23,31%
Lugo							
	Núm. Convenios	6	54,55%	5	100,00%	11	68,75%
	Núm. Traballad	113	36,81%	6.377	100,00%	6.490	97,10%
	Homes	77	25,08%	5.006	78,50%	5.083	76,05%
	Mulleres	36	11,73%	1.371	21,50%	1.407	21,05%
Ourense							
	Núm. Convenios	3	50,00%			3	50,00%
	Núm. Traballad	185	29,55%			185	29,55%
	Homes	167	26,68%			167	26,68%
	Mulleres	18	2,88%			18	2,88%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	30	68,18%	8	100,00%	38	73,08%
	Núm. Traballad	2.167	24,07%	13.636	100,00%	15.803	69,81%
	Homes	1.440	16,00%	8.259	60,57%	9.699	42,84%
	Mulleres	727	8,08%	5.377	39,43%	6.104	26,96%
Galicia							
	Núm. Convenios	72	72,00%	15	100,00%	87	75,65%
	Núm. Traballad	5.790	38,79%	24.224	100,00%	30.014	76,66%
	Homes	4.164	27,90%	15.534	64,13%	19.698	50,31%
	Mulleres	1.626	10,89%	8.690	35,87%	10.316	26,35%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Convenios colectivos asinados con pacto de ultraactividade. Galicia. 2017.

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	50,00%	2	50,00%	3	50,00%
	Núm. Traballad.	69	3,78%	8.185	47,49%	8.254	43,31%
	Homes	56	3,07%	4.325	25,09%	4.381	22,99%
	Mulleres	13	0,71%	3.860	22,40%	3.873	20,32%
A Coruña							
	Núm. Convenios	25	89,29%	9	100,00%	34	91,89%
	Núm. Traballad	2.338	96,73%	74.929	100,00%	77.267	99,90%
	Homes	1.795	74,27%	40.263	53,73%	42.058	54,38%
	Mulleres	543	22,47%	34.666	46,27%	35.209	45,52%
Lugo							
	Núm. Convenios	7	50,00%	1	100,00%	8	53,33%
	Núm. Traballad	229	54,14%	2.960	100,00%	3.189	94,27%
	Homes	168	39,72%	444	15,00%	612	18,09%
	Mulleres	61	14,42%	2.516	85,00%	2.577	76,17%
Ourense							
	Núm. Convenios	5	62,50%	5	100,00%	10	76,92%
	Núm. Traballad	176	80,73%	14.650	100,00%	14.826	99,72%
	Homes	109	50,00%	10.555	72,05%	10.664	71,72%
	Mulleres	67	30,73%	4.095	27,95%	4.162	27,99%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	56	86,15%	3	100,00%	59	86,76%
	Núm. Traballad	5.322	92,06%	42.589	100,00%	47.911	99,05%
	Homes	3.844	66,49%	34.789	81,69%	38.633	79,87%
	Mulleres	1.478	25,57%	7.800	18,31%	9.278	19,18%
Galicia							
	Núm. Convenios	94	80,34%	20	90,91%	114	82,01%
	Núm. Traballad	8.134	76,28%	143.313	94,06%	151.447	92,90%
	Homes	5.972	56,00%	90.376	59,32%	96.348	59,10%
	Mulleres	2.162	20,27%	52.937	34,74%	55.099	33,80%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

5. DESENVOLVEMENTO DA NEGOCIACIÓN

► Composición das mesas negociadoras

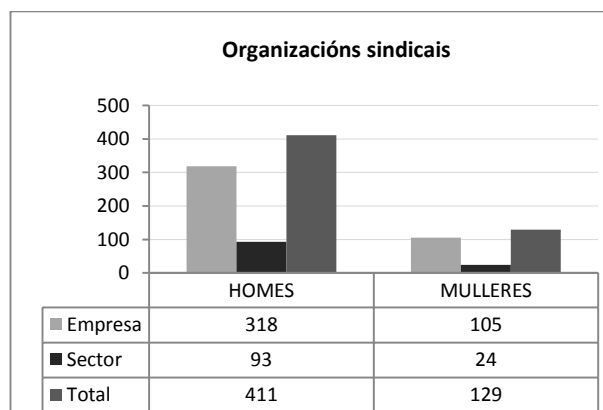
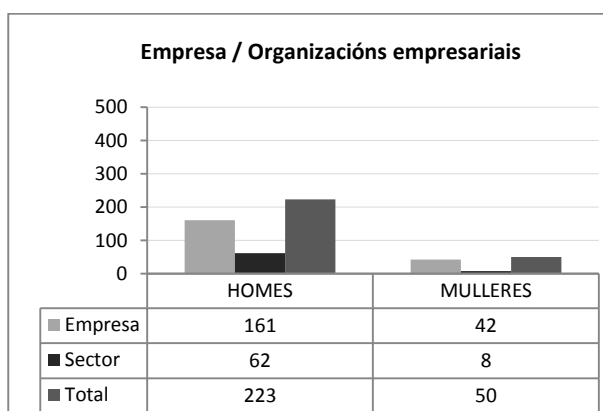
A información para a elaboración destes cadros recóllese da que figura nas actas e nas follas estatísticas que acompañan aos convenios para o seu rexistro e foi extraída directamente do programa Regcon de rexistro telemático de convenios.

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

CONVENIOS ASINADOS AÑO 2016 COMPOSICIÓN DA COMISIÓN NEGOCIADORA

	EMPRESA / ORGANIZACIÓNS EMPRESARIAIS		ORGANIZACIÓNS SINDICAIS		TOTAL	
	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES
Empresa	161	42	318	105	479	147
Sector	62	8	93	24	155	32
TOTAL	223	50	411	129	634	179

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

En 2016 existe participación de mulleres na comisión negociadora en 76 convenios, o 66,09% do total dos asinados este ano. Estes convenios afectan a 34.136 persoas traballadoras (o 87,19%), das que 21.579 son homes e 12.557 mulleres.

O número total de mulleres que participou na negociación de convenios en 2016 foi de 50 por parte das empresas e/ou organizacións empresariais (un 18% fronte a 223 homes, un 82%) e 129 por parte das organizacións sindicais (un 24% fronte a 411 homes, un 76%).

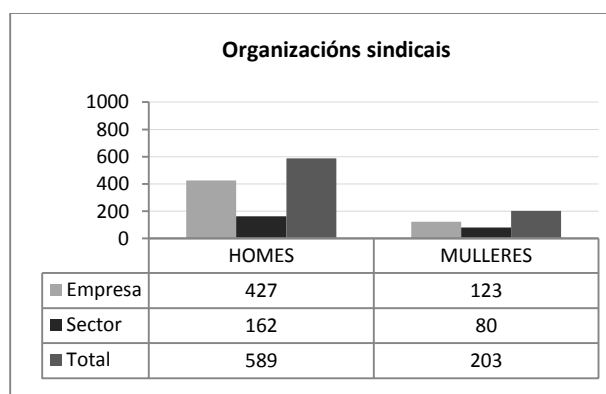
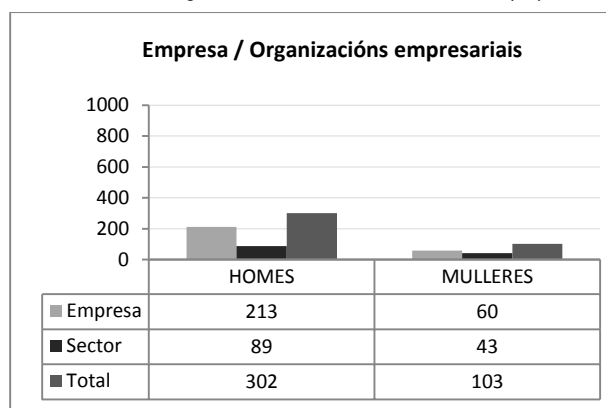
En 2017 existe participación de mulleres na comisión negociadora en 97 convenios, o 69,78% do total dos asinados este ano. Estes convenios afectan a 155.195 persoas traballadoras (o 95,20%), das que 93.520 son homes e 61.675 mulleres.

O número total de mulleres que participou na negociación de convenios en 2017 foi de 103 por parte das empresas e/ou organizacións empresariais (un 25% fronte a 302 homes, un 75%) e 203 por parte das organizacións sindicais (un 26% fronte a 589 homes, un 74%).

CONVENIOS ASINADOS AÑO 2017 COMPOSICIÓN DA COMISIÓN NEGOCIADORA

	EM PRESA / ORGANIZACIÓNS EMPRESARIAIS		ORGANIZACIÓNS SINDICAIS		TOTAL	
	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES
Empresa	213	60	427	123	640	183
Sector	89	43	162	80	251	123
TOTAL	302	103	589	203	891	306

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



O cadro e gráficos seguintes reflicten a evolución na composición das comisións negociadoras no período 2008 – 2017.

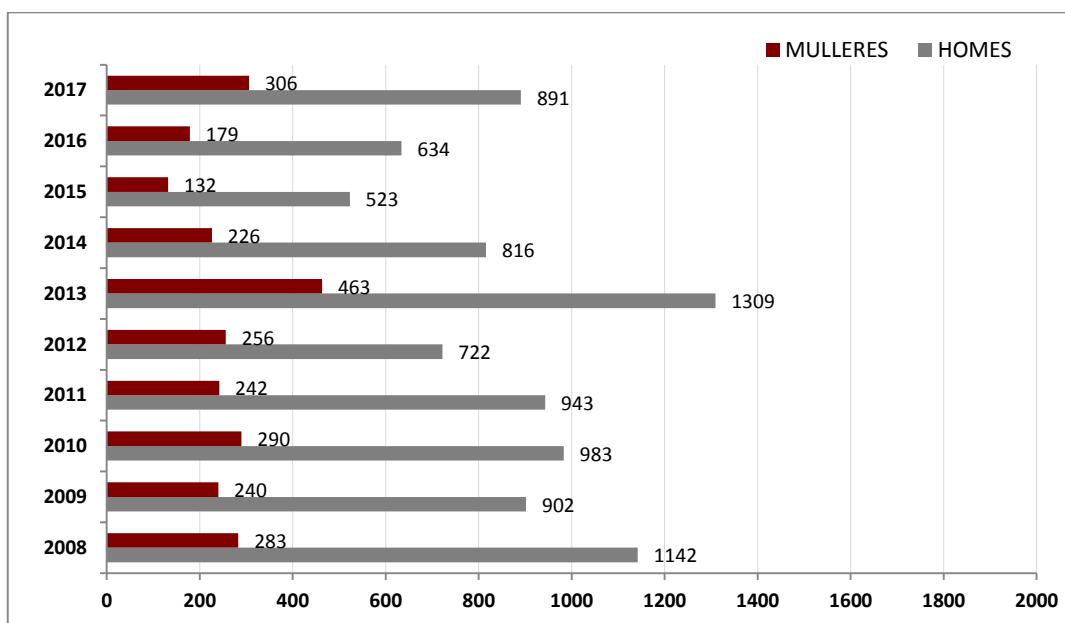
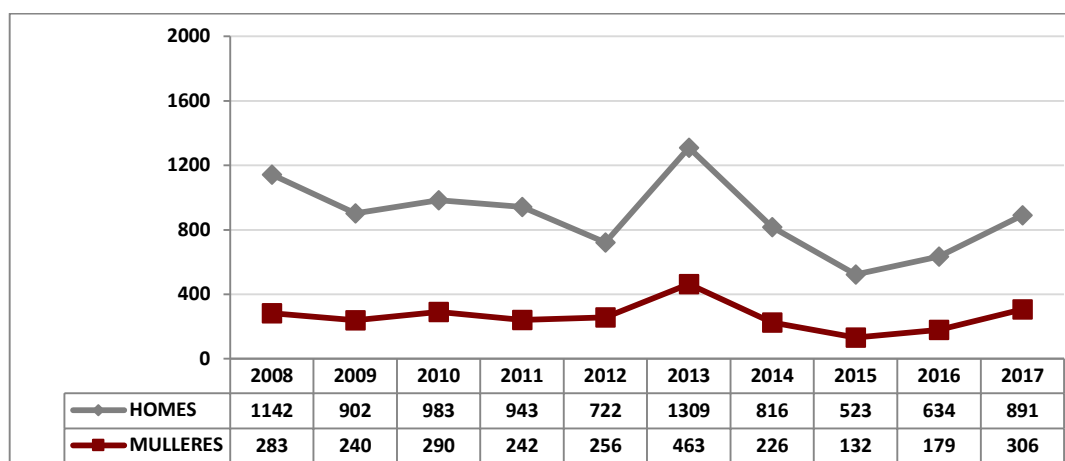
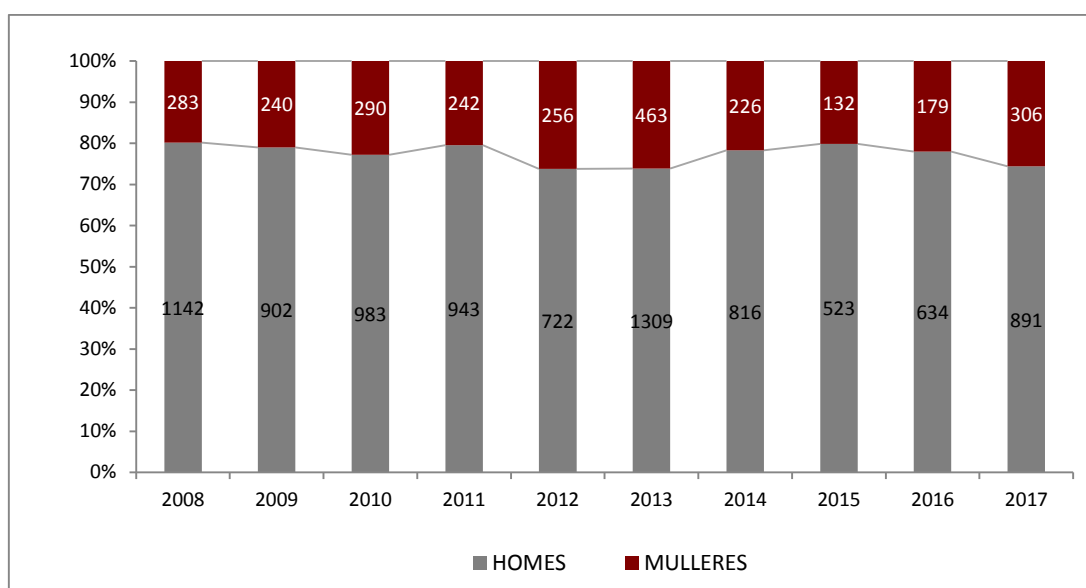
COMPOSICIÓN DAS COMISIÓNS NEGOCIADORAS

Galicia. 2008 - 2017

Sector	Empresa/ Organizacións empresariais		Organizacións sindicais		TOTAL	
	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES
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
2016	62	8	93	24	155	32
2017	89	43	162	80	251	123
Empresa						
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
2016	161	42	318	105	479	147
2017	213	60	427	123	640	183
TOTAL						
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
2016	223	50	411	129	634	179
2017	302	103	589	203	891	306

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

COMPOSICIÓN DAS COMISIÓN NEGOCIADORAS. GALICIA. 2008 - 2017



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.

No ano 2016 o 41% dos convenios de empresa asinados negociáronse nun mes ou menos e no 17% empregaron máis de 3 mes sen superar os 6 meses.

Nos convenios de sector o 33,33% empregaron máis de 1 mes sen superar os 3 meses e outro 33,33% empregaron máis de 1 ano.

No ano 2017 o 28,21% dos convenios de empresa asinados negociáronse nun mes ou menos e no 17,09% empregaron máis de 1 ano. O 16,24% empregou máis de 3 mes sen superar os 6 meses.

Nos convenios de sector o 40,91% empregaron máis de 1 ano e o 18,18% empregaron máis de 3 meses sen superar os 6 meses.

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

Duración das negociacións. Convenios de Sector.
Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2016.

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1 mes ou menos	-	0,00			-	0,00			-	0,00	0	0,00
Máis de 1 mes ata 3 meses	-	0,00			3	60,00			2	25,00	5	33,33
Máis de 3 meses ata 6 meses	-	0,00			-	0,00			1	12,50	1	6,67
Máis de 6 meses ata 9 meses	1	50,00			-	0,00			1	12,50	2	13,33
Máis de 9 meses ata 1 ano	-	0,00			-	0,00			2	25,00	2	13,33
Máis de 1 ano	1	50,00			2	40,00			2	25,00	5	33,33
Total convenios	2	100	-		5	100	-		8	100	15	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Duración das negociacións. Convenios de Empresa.
Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2016.

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1 mes ou menos	1	16,67	13	39,39	5	45,45	3	50,00	19	43,18	41	41,00
Máis de 1 mes ata 3 meses	1	16,67	1	3,03	1	9,09	-	0,00	8	18,18	11	11,00
Máis de 3 meses ata 6 meses	-	0,00	7	21,21	1	9,09	1	16,67	8	18,18	17	17,00
Máis de 6 meses ata 9 meses	-	0,00	2	6,06	2	18,18	2	33,33	4	9,09	10	10,00
Máis de 9 meses ata 1 ano	1	16,67	4	12,12	1	9,09	-	0,00	2	4,55	8	8,00
Máis de 1 ano	3	50,00	6	18,18	1	9,09	-	0,00	3	6,82	13	13,00
Total convenios	6	100	33	100	11	100	6	100	44	100	100	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Duración das negociacións. Convenios de Sector.
Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2017.

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1 mes ou menos	1	25,00	-	0,00	-	0,00	2	40,00	-	0,00	3	13,64
Máis de 1 mes ata 3 meses	2	50,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	2	9,09
Máis de 3 meses ata 6 meses	-	0,00	1	11,11	-	0,00	1	20,00	2	66,67	4	18,18
Máis de 6 meses ata 9 meses	-	0,00	1	11,11	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	4,55
Máis de 9 meses ata 1 ano	-	0,00	2	22,22	-	0,00	-	0,00	1	33,33	3	13,64
Máis de 1 ano	1	25,00	5	55,56	1	100,00	2	40,00	-	0,00	9	40,91
Total convenios	4	100	9	100	1	100	5	100	3	100	22	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Duración das negociacións. Convenios de Empresa.
Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2017.

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1 mes ou menos	2	100,00	5	17,86	7	50,00	4	50,00	15	23,08	33	28,21
Máis de 1 mes ata 3 meses	-	0,00	3	10,71	2	14,29	-	0,00	12	18,46	17	14,53
Máis de 3 meses ata 6 meses	-	0,00	8	28,57	2	14,29	-	0,00	9	13,85	19	16,24
Máis de 6 meses ata 9 meses	-	0,00	2	7,14	1	7,14	1	12,50	11	16,92	15	12,82
Máis de 9 meses ata 1 ano	-	0,00	4	14,29	2	14,29	-	0,00	7	10,77	13	11,11
Máis de 1 ano	-	0,00	6	21,43	-	0,00	3	37,50	11	16,92	20	17,09
Total convenios	2	100	28	100	14	100	8	100	65	100	117	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 Galicia foi do 1,57% en 2017 e do 0,97% en 2016.

No ano 2017 este incremento é superior ao IPC galego dese ano que foi do 1,2% e ao estatal que foi do 1,1%.

No ano 2016 o incremento é inferior ao IPC galego e ao estatal que foron do 1,6%.

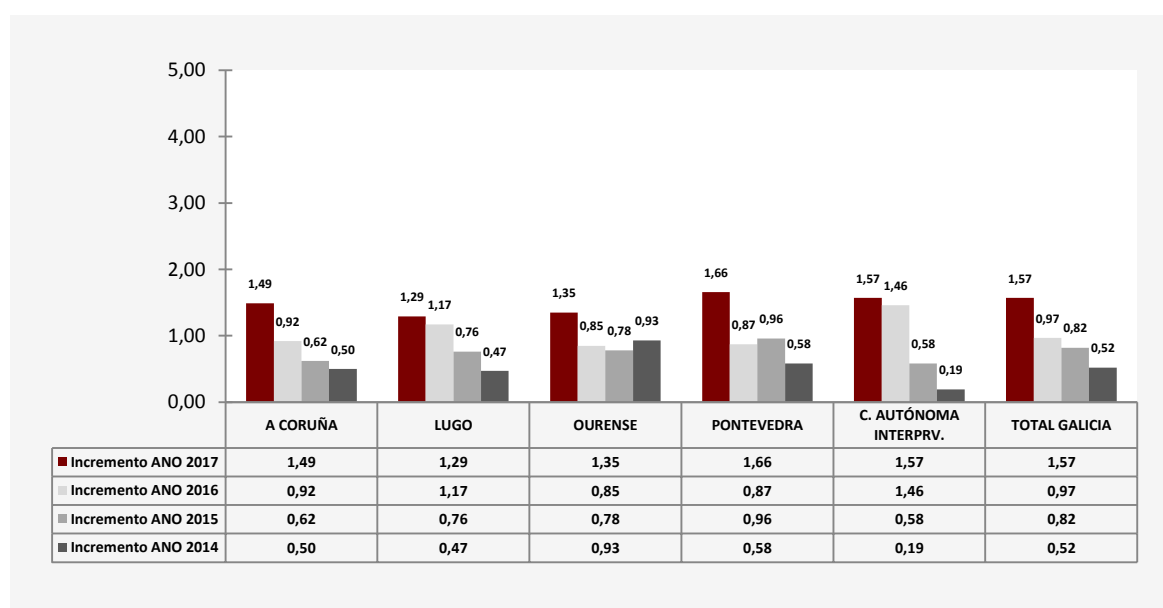
Estas medias ponderadas están calculadas tendo en conta o incremento salarial indicado en porcentaxe nos convenios asinados e revisados cada ano e as cláusulas de revisión salarial que recollen o 13,91% dos convenios asinados e o 18,75% dos revisados en 2016, e o 23,74% dos convenios asinados e o 14,29% dos revisados en 2017.

O cadro e gráfico seguintes recollen a evolución no incremento salarial pactado no período 2014 – 2017.

Evolución da media ponderada do incremento salarial pactado. Por provincias. Galicia. 2014-2017

	Convenios sector				Revisións sector				Convenios empresa				Revisións empresa				Media total			
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017
A Coruña	0,48	1,20	-	1,49	0,61	0,60	0,90	-	0,50	0,30	1,25	1,24	0,60	1,00	1,26	1,36	0,50	0,62	0,92	1,49
Lugo	0,46	0,75	1,19	1,25	-	0,77	-	-	0,35	1,00	0,89	1,69	0,78	0,26	0,57	1,90	0,47	0,76	1,17	1,29
Ourense	1,00	0,00	-	1,25	-	-	0,90	2,00	0,95	0,84	0,49	1,64	0,86	1,50	-	0,50	0,93	0,78	0,85	1,35
Pontevedra	0,45	1,23	1,24	1,71	-	0,61	-	1,81	0,75	0,41	0,21	1,49	0,66	0,98	1,47	0,73	0,58	0,96	0,87	1,66
C. Autónoma / Interprov. C.A.	0,00	0,65	1,50	-	0,50	-	1,50	1,55	0,76	0,40	1,35	1,60	-	-	-	1,60	0,19	0,58	1,46	1,57
Galicia	0,41	1,18	1,27	1,56	0,54	0,62	0,91	1,78	0,68	0,47	0,56	1,46	0,75	1,06	1,32	0,82	0,52	0,82	0,97	1,57

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



O tipo de incremento que se pacta xeralmente consiste en sinalar unha porcentaxe concreta ou fixalo en función do IPC.

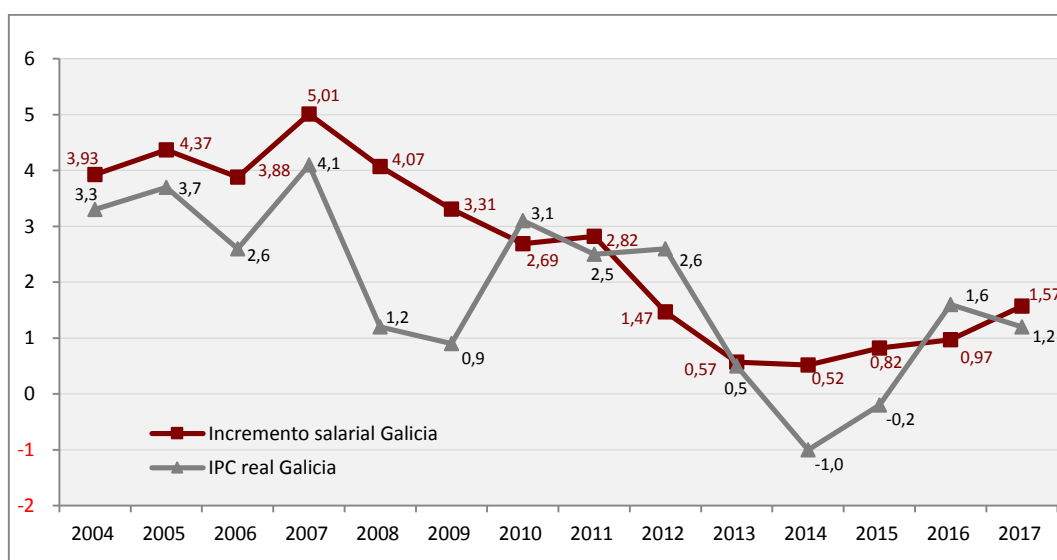
Fíxase nalgúns convenios o incremento ou unha parte del de xeito variable vinculada á consecución dos obxectivos que se fixen para cada exercicio, indicando entre outros os beneficios e a produtividade.

No cadro e gráfico seguintes pode apreciarse a evolución do incremento salarial pactado en relación co IPC en Galicia no período 2004 – 2017.

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
2016	0,97	1,6
2017	1,57	1,2

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais e INE



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

Ano 2016

Comparativa incremento salarial pactado e IPC por provincias

	Incremento 2016	IPC 2016
A Coruña	0,92	1,6
Lugo	1,17	1,6
Ourense	0,85	1,7
Pontevedra	0,87	1,6
Galicia	0,97	1,6

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais e INE

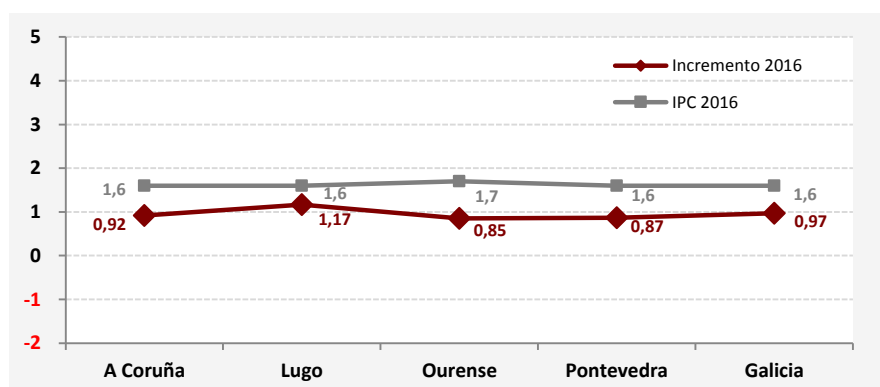
Ano 2017

Comparativa incremento salarial pactado e IPC por provincias

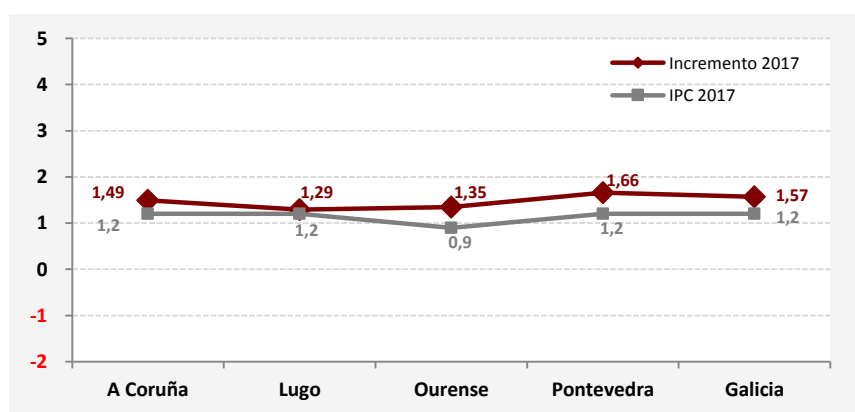
	Incremento 2017	IPC 2017
A Coruña	1,49	1,2
Lugo	1,29	1,2
Ourense	1,35	0,9
Pontevedra	1,66	1,2
Galicia	1,57	1,2

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais e INE

Ano 2016



Ano 2017

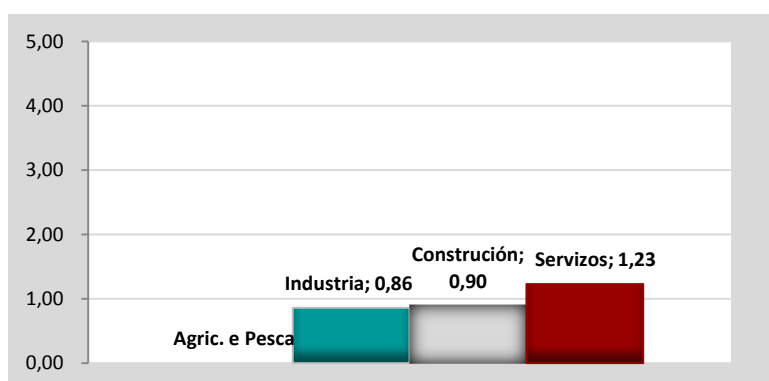


Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais e INE

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

**Media ponderada do incremento salarial pactado.
Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2016**

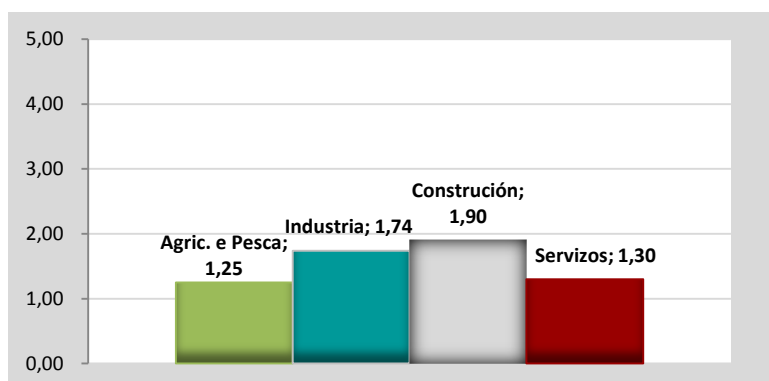
	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Agric. e Pesca	-	-	-	-	-	-
Industria	-	1,10	1,39	0,10	0,73	0,86
Construción	-	0,90	0,90	0,90	-	0,90
Servizos	1,46	1,58	1,27	1,97	1,04	1,23
Total	1,46	0,92	1,17	0,85	0,87	0,97



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

**Media ponderada do incremento salarial pactado.
Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2017**

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Agric. e Pesca	-	-	-	-	1,25	1,25
Industria	1,60	1,75	1,33	1,71	1,75	1,74
Construción	-	-	1,50	-	1,90	1,90
Servizos	1,55	1,33	1,29	0,92	1,17	1,30
Total	1,57	1,49	1,29	1,35	1,66	1,57



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Nos cadros seguintes pódense apreciar os incrementos en 2016 e 2017 segundo as Seccións da CNAE 2009.

**Incremento salarial pactado nos convenios colectivos asinados e revisados.
Por provincias e seccións da CNAE 2009. Galicia. 2016.**

CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS EN 2016	C. Autónoma/ Interprov.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
SECCIÓN CNAE 2009						
A Agricultura, gandería, silvicultura e pesca	-	-	-	-	-	-
B Industrias extractivas	-	-	-	-	0,60	0,60
C Industria manufacturera	-	1,22	1,38	0,10	0,69	0,85
D Fornecemento de enerxía eléctrica, gas, vapor e aire acondicionado	-	0,00	-	-	-	0,00
E Fornecemento de auga, actividades de saneamento, xestión de residuos e descontaminación	-	0,78	2,55	-	1,60	1,27
F Construción	-	0,90	0,90	0,90	-	0,90
G Comercio por xunto e ao retalto; reparación de vehículos de motor e motocicletas	-	1,20	1,36	-	1,04	1,07
H Transporte e almacenamento	0,80	1,92	0,47	2,00	1,04	1,36
I Hostalería	1,00	-	-	-	-	1,00
J Información e comunicacións	-	-	-	-	-	-
K Actividades financeiras e de seguros	-	-	-	-	-	-
L Actividades inmobiliarias	-	-	-	-	-	-
M Actividades profesionais, científicas e técnicas	1,00	0,00	1,12	-	-	0,93
N Actividades administrativas e servizos auxiliares	-	0,80	0,59	-	1,00	0,64
O Administración Pública e defensa; Seguridade Social obrigatoria	-	-	-	-	1,00	1,00
P Educación	-	-	-	-	-	-
Q Actividades sanitarias e de servizos sociais	1,50	1,50	-	1,02	-	1,50
R Actividades artísticas, recreativas e de entretemento	1,50	-	-	-	-	1,50
S Outros servizos	1,47	-	-	-	-	1,47
T Actividades dos fogares como empregadores de persoal doméstico; actividades dos fogares como produtores de bens e servizos para uso propio	-	-	-	-	-	-
U Actividades de organizacións e organismos extraterritoriais	-	-	-	-	-	-

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

**Incremento salarial pactado nos convenios colectivos asinados e revisados.
Por provincias e seccións da CNAE 2009. Galicia. 2017.**

CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS EN 2017	C. Autónoma/ Interprov.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
SECCIÓN CNAE 2009						
A Agricultura, gandería, silvicultura e pesca	-	-	-	-	1,25	1,25
B Industrias extractivas		1,00	-	-	-	1,00
C Industria manufactureira	1,60	1,77	1,10	1,71	1,76	1,76
D Fornecemento de enerxía eléctrica, gas, vapor e aire acondicionado	-	-	-	-	-	-
E Fornecemento de auga, actividades de saneamento, xestión de residuos e descontaminación	1,60	1,25	1,42	-	1,05	1,26
F Construción	-	-	1,50	-	1,90	1,90
G Comercio por xunto e ao retalho; reparación de vehículos de motor e motocicletas		1,25	2,10	1,41	1,12	1,19
H Transporte e almacenamento		1,60	1,90	-	1,76	1,76
I Hostalería	-	1,50	-	-	-	1,50
J Información e comunicacións	-	1,26	-	-	2,00	1,43
K Actividades financeiras e de seguros	-	-	-	-	-	-
L Actividades inmobiliarias	-	-	-	-	-	-
M Actividades profesionais, científicas e técnicas	1,00	1,03		-		1,00
N Actividades administrativas e servizos auxiliares	-	0,91	1,26	0,90	4,04	1,03
O Administración Pública e defensa; Seguridade Social obrigatoria	-		-			
P Educación	-	-	-	-	-	-
Q Actividades sanitarias e de servizos sociais	1,60	1,59	-		-	1,59
R Actividades artísticas, recreativas e de entretemento	1,60	-	-	-	3,00	1,90
S Outros servizos	1,50		-	-	-	1,50
T Actividades dos fogares como empregadores de persoal doméstico; actividades dos fogares como produtores de bens e servizos para uso propio	-	-	-	-	-	-
U Actividades de organizacións e organismos extraterritoriais	-	-	-	-	-	-

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

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

No ano 2016 o tramo de incremento salarial “Menor que 1%” é no que se atopa o maior número de convenios asinados e revisados é tamén o tramo que agrupa o maior número de persoas traballadoras afectadas. No ano 2017 este tramo é “Maior que 1,5% e menor ou igual ao 2%”.

CONVENIOS COLECTIVOS ASINADOS E REVISADOS

Por tramo de aumento salarial pactado. Incremento final

Porcentaxe sobre o total negociado. Galicia. 2016.

Aumento salarial	Convenios/ Revisións	% sobre o total	Empresas	% sobre o total	Traballadores/as	% sobre o total
Total convenios asinados e revisados	131		7.372		84.402	
Subtotal de convenios con incremento en %	92	70,23%	7.285	98,82%	81.331	96,36%
Menor que 1%	37	28,24%	4.502	61,07%	61.619	73,01%
Igual ao 1%	17	12,98%	52	0,71%	1.700	2,01%
Maior que 1% e menor ou igual que 1,5%	21	16,03%	1.642	22,27%	10.404	12,33%
Maior que 1,5% e menor ou igual ao 2%	13	9,92%	726	9,85%	5.205	6,17%
Maior que 2% e menor ou igual ao 2,5%	2	1,53%	2	0,03%	310	0,37%
Maior que 2,5% e menor ou igual ao 3%	2	1,53%	361	4,90%	2.093	2,48%
Maior que 3% e menor ou igual ao 3,5%		0,00%		0,00%		0,00%
Maior que 3,5% e menor ou igual ao 4%		0,00%		0,00%		0,00%
Superior ao 4%		0,00%		0,00%		0,00%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

CONVENIOS COLECTIVOS ASINADOS E REVISADOS

Por tramo de aumento salarial pactado. Incremento final

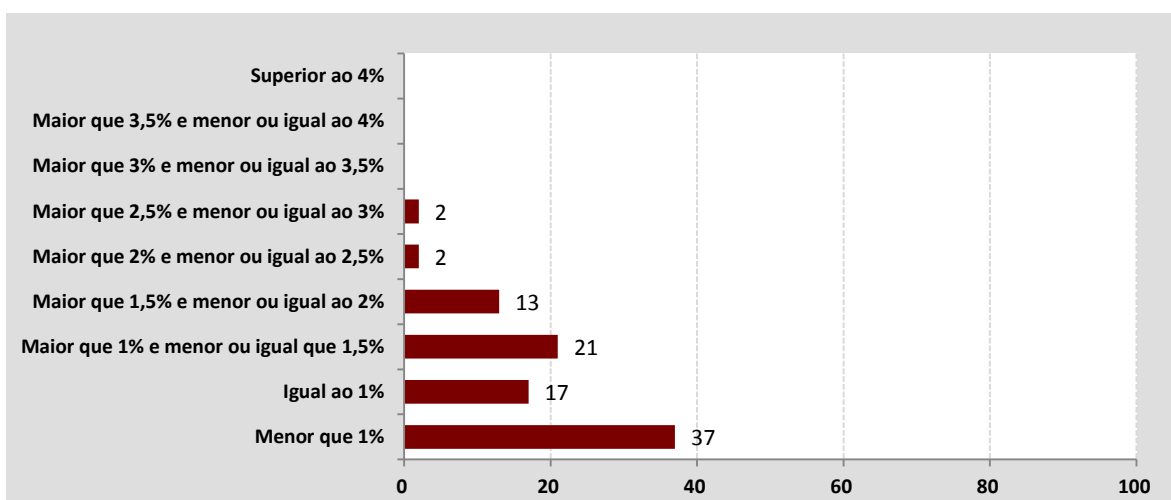
Porcentaxe sobre o total negociado. Galicia. 2017.

Aumento salarial	Convenios/ Revisións	% sobre o total	Empresas	% sobre o total	Traballadores/as	% sobre o total
Total convenios asinados e revisados	167		22.046		201.189	
Subtotal de convenios con incremento en %	108	64,67%	17.277	78,37%	165.026	82,03%
Menor que 1%	15	8,98%	563	2,55%	15.007	7,46%
Igual ao 1%	18	10,78%	587	2,66%	13.574	6,75%
Maior que 1% e menor ou igual que 1,5%	33	19,76%	7.794	35,35%	55.081	27,38%
Maior que 1,5% e menor ou igual ao 2%	34	20,36%	8.296	37,63%	80.762	40,14%
Maior que 2% e menor ou igual ao 2,5%	2	1,20%	2	0,01%	157	0,08%
Maior que 2,5% e menor ou igual ao 3%	3	1,80%	32	0,15%	321	0,16%
Maior que 3% e menor ou igual ao 3,5%		0,00%		0,00%		0,00%
Maior que 3,5% e menor ou igual ao 4%		0,00%		0,00%		0,00%
Superior ao 4%	3	1,80%	3	0,01%	124	0,06%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

ANO 2016.

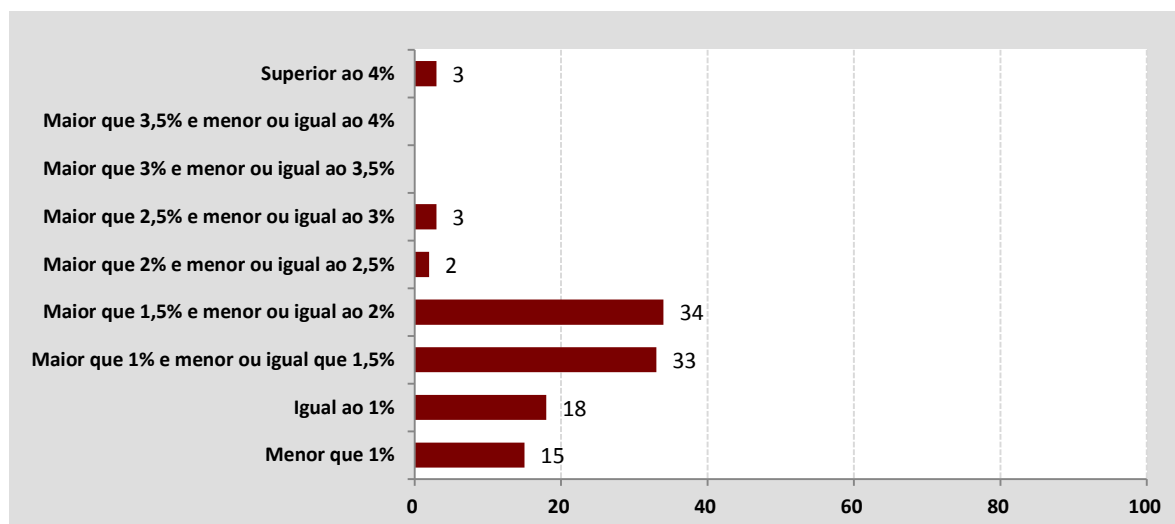
CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS SEGUNDO TRAMO DE INCREMENTO SALARIAL PACTADO



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

ANO 2017.

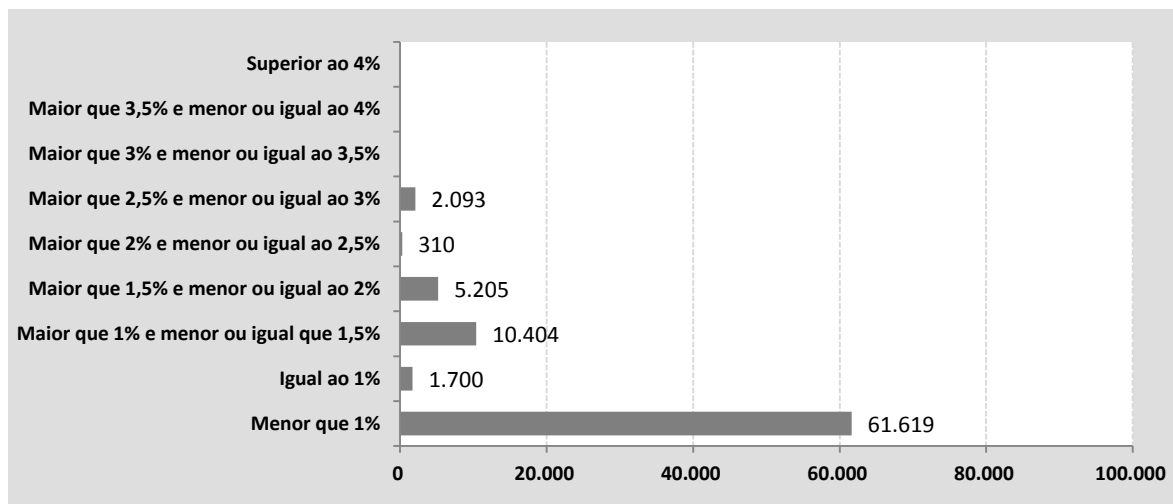
CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS SEGUNDO TRAMO DE INCREMENTO SALARIAL PACTADO



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

ANO 2016.

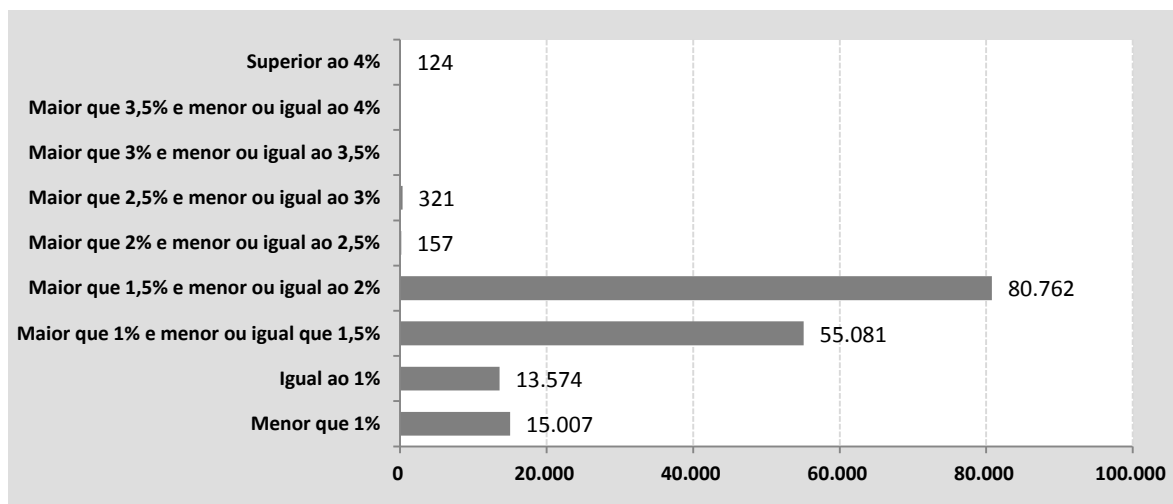
**PERSOAS TRABALLADORAS AFECTADAS POR CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS
SEGUNDO TRAMO DE INCREMENTO SALARIAL PACTADO**



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

ANO 2017.

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



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

CONVENIOS DE SECTOR ASINADOS E REVISADOS

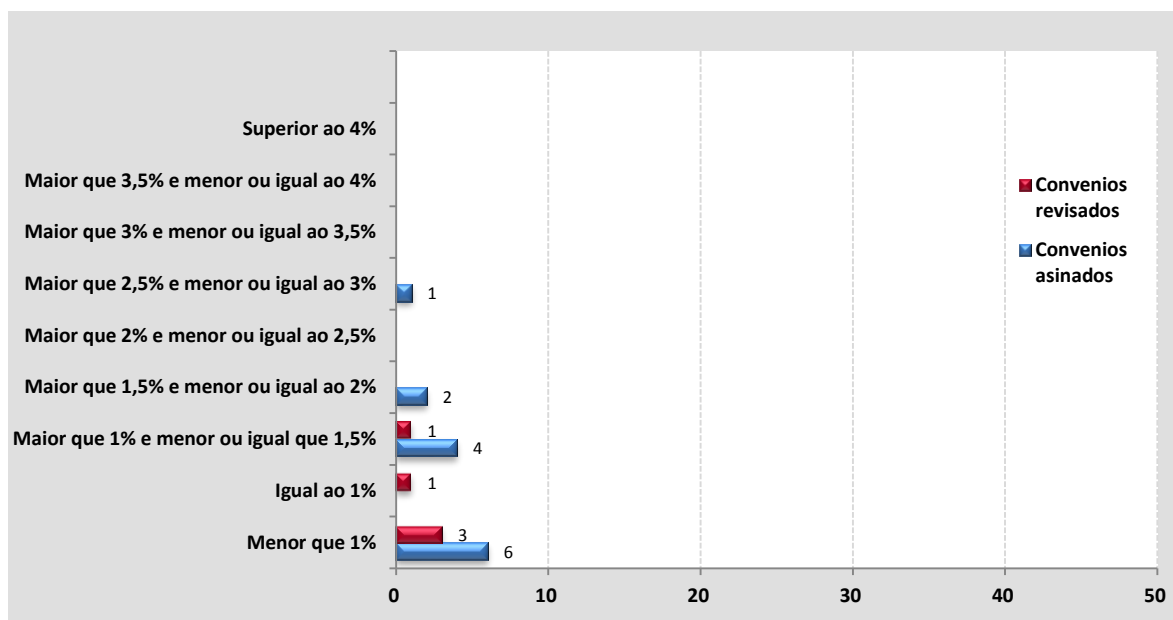
Por tramo de aumento salarial pactado. Incremento final
Porcentaxe sobre o total de sector negociado. Galicia. 2016.

Aumento salarial	CONVENIOS DE SECTOR ASINADOS				CONVENIOS DE SECTOR REVISADOS			
	Convenios Sector	% sobre o total	Traballad.	% sobre o total	Revisións Sector	% sobre o total	Traballad.	% sobre o total
Total convenios sector	15		24.224		5		44.141	
Subtotal de convenios con incremento en %	13	86,67%	23.513	97,06%	5	100,00%	44.141	100,00%
Menor que 1%	6	40,00%	10.550	43,55%	3	60,0%	42.925	97,2%
Igual ao 1%		0,00%		0,00%	1	20,00%	350	0,79%
Maíor que 1% e menor ou igual que 1,5%	4	26,67%	7.303	30,15%	1	20,00%	866	1,96%
Maíor que 1,5% e menor ou igual ao 2%	2	13,33%	3.580	14,78%		0,00%		0,00%
Maíor que 2% e menor ou igual ao 2,5%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
Maíor que 2,5% e menor ou igual ao 3%	1	6,67%	2.080	8,59%		0,00%		0,00%
Maíor que 3% e menor ou igual ao 3,5%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
Maíor que 3,5% e menor ou igual ao 4%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
Superior ao 4%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

ANO 2016.

CONVENIOS DE SECTOR ASINADOS E REVISADOS SEGUNDO TRAMO DE INCREMENTO SALARIAL



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

CONVENIOS DE SECTOR ASINADOS E REVISADOS

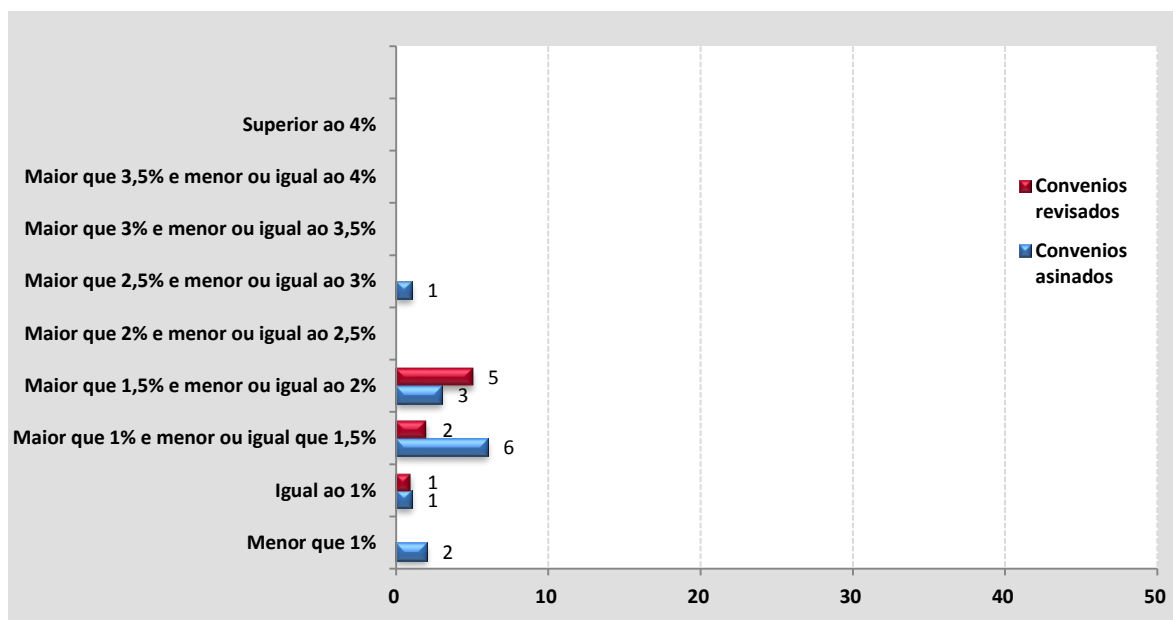
Por tramo de aumento salarial pactado. Incremento final
Porcentaxe sobre o total de sector negociado. Galicia. 2017.

Aumento salarial	CONVENIOS DE SECTOR ASINADOS				CONVENIOS DE SECTOR REVISADOS			
	Convenios Sector	% sobre o total	Traballad.	% sobre o total	Revisións Sector	% sobre o total	Traballad.	% sobre o total
Total convenios sector	22		152.363		8		30.991	
Subtotal de convenios con incremento en %	13	59,09%	119.018	78,11%	8	100,00%	30.991	100,00%
Menor que 1%	2	9,09%	8.458	5,55%		0,00%		0,00%
Igual ao 1%	1	4,55%	12.000	7,88%	1	12,50%	200	0,65%
Maíor que 1% e menor ou igual que 1,5%	6	27,27%	48.631	31,92%	2	25,00%	4.366	14,09%
Maíor que 1,5% e menor ou igual ao 2%	3	13,64%	49.729	32,64%	5	62,50%	26.425	85,27%
Maíor que 2% e menor ou igual ao 2,5%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
Maíor que 2,5% e menor ou igual ao 3%	1	4,55%	200	0,13%		0,00%		0,00%
Maíor que 3% e menor ou igual ao 3,5%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
Maíor que 3,5% e menor ou igual ao 4%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
Superior ao 4%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

ANO 2017.

CONVENIOS DE SECTOR ASINADOS E REVISADOS SEGUNDO TRAMO DE INCREMENTO SALARIAL



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

CONVENIOS DE EMPRESA ASINADOS E REVISADOS

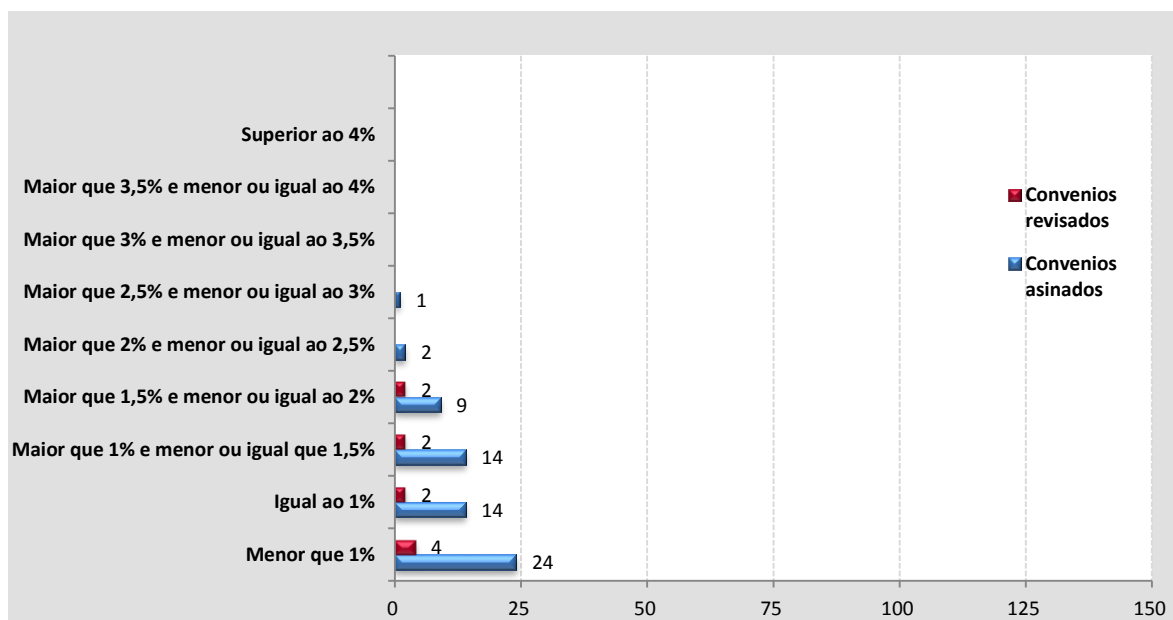
Por tramo de aumento salarial pactado. Incremento final
Porcentaxe sobre o total de empresa negociado. Galicia. 2016.

	CONVENIOS DE EMPRESA ASINADOS				CONVENIOS DE EMPRESA REVISADOS			
Aumento salarial	Convenios Empresa	% sobre o total	Traballad.	% sobre o total	Revisións Empresa	% sobre o total	Traballad.	% sobre o total
Total convenios empresa	100		14.926		11		1.111	
Subtotal de convenios con incremento en %	64	64,00%	12.702	85,10%	10	90,91%	975	87,76%
Menor que 1%	24	24,00%	8.019	53,73%	4	36,36%	125	11,25%
Igual ao 1%	14	14,00%	1.125	7,54%	2	18,18%	225	20,25%
Maior que 1% e menor ou igual que 1,5%	14	14,00%	2.203	14,76%	2	18,18%	32	2,88%
Maior que 1,5% e menor ou igual ao 2%	9	9,00%	1.032	6,91%	2	18,18%	593	53,38%
Maior que 2% e menor ou igual ao 2,5%	2	2,00%	310	2,08%		0,00%		0,00%
Maior que 2,5% e menor ou igual ao 3%	1	1,00%	13	0,09%		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.

ANO 2016.

CONVENIOS DE EMPRESA ASINADOS E REVISADOS SEGUNDO TRAMO DE INCREMENTO SALARIAL



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

CONVENIOS DE EMPRESA ASINADOS E REVISADOS

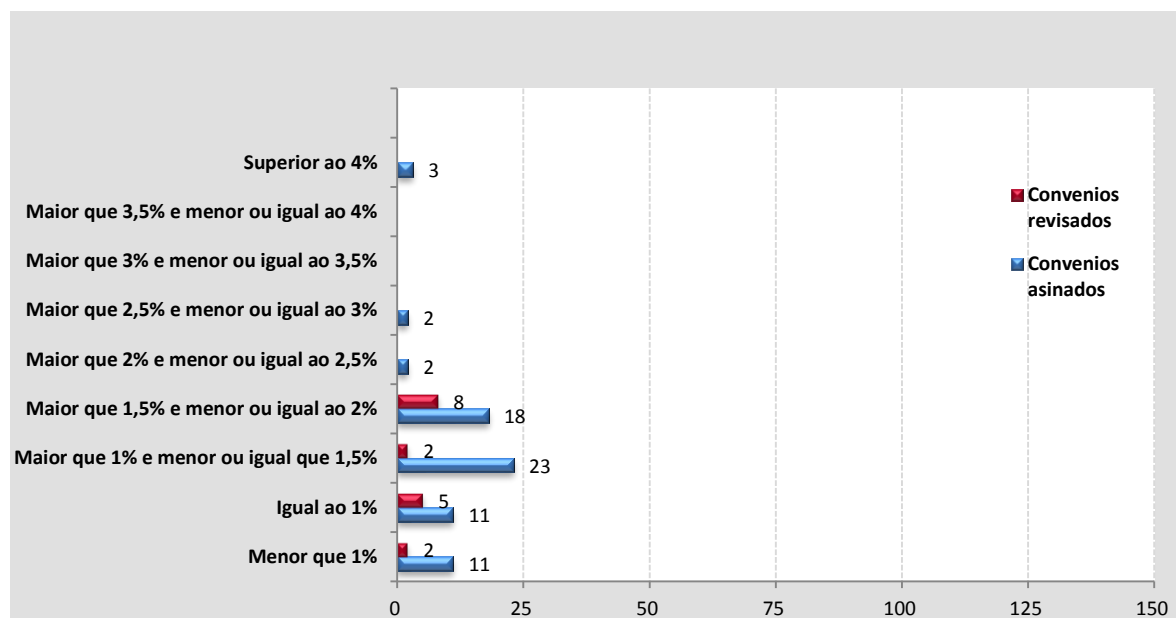
Por tramo de aumento salarial pactado. Incremento final
Porcentaxe sobre o total de empresa negociado. Galicia. 2017.

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	117		10.664		20		7.171	
Subtotal de convenios con incremento en %	70	59,83%	8.104	75,99%	17	85,00%	6.913	96,40%
Menor que 1%	11	9,40%	724	6,79%	2	10,00%	5.825	81,23%
Igual ao 1%	11	9,40%	1.163	10,91%	5	25,00%	211	2,94%
Maior que 1% e menor ou igual que 15%	23	19,66%	2.045	19,18%	2	10,00%	39	0,54%
Maior que 15% e menor ou igual ao 2%	18	15,38%	3.770	35,35%	8	40,00%	838	11,69%
Maior que 2% e menor ou igual ao 2,5%	2	1,71%	157	1,47%		0,00%		0,00%
Maior que 2,5% e menor ou igual ao 3%	2	1,71%	121	1,13%		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%	3	2,56%	124	1,16%		0,00%		0,00%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

ANO 2017.

CONVENIOS DE EMPRESA ASINADOS E REVISADOS SEGUNDO TRAMO DE INCREMENTO SALARIAL



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

B. CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL PACTADAS NOS CONVENIOS COLECTIVOS ASINADOS E REVISADOS EN 2016 E 2017.

Teñen cláusula de revisión salarial 19 dos 131 convenios colectivos asinados ou revisados en 2016 (o 14,50%) e afectan a 9.960 persoas traballadoras (o 11,80%), das que 6.002 son homes e 3.958 mulleres.

Isto supón, segundo se pode apreciar nos cadros que seguen a continuación, que o 13,91% dos convenios asinados e o 18,75% dos revisados en 2016 pactaron cláusulas de revisión salarial.

O número de persoas traballadoras ás que afectan estas cláusulas de revisión salarial supón o 21,79% nos convenios asinados e o 3,16% nos revisados.

Convenios colectivos asinados con cláusula de revisión salarial. Galicia. 2016.

		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%
	<i>Homes</i>						
	<i>Mulleres</i>						
A Coruña							
	Núm. Convenios	6	18,18%	-		6	18,18%
	Núm. Traballad	600	20,33%	-		600	20,33%
	<i>Homes</i>	427	14,47%			427	14,47%
	<i>Mulleres</i>	173	5,86%			173	5,86%
Lugo							
	Núm. Convenios	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Núm. Traballad	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	<i>Homes</i>						
	<i>Mulleres</i>						
Ourense							
	Núm. Convenios	1	16,67%	-		1	16,67%
	Núm. Traballad	18	2,88%	-		18	2,88%
	<i>Homes</i>	17	2,72%			17	2,72%
	<i>Mulleres</i>	1	0,16%			1	0,16%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	5	11,36%	4	50,00%	9	17,31%
	Núm. Traballad	519	5,77%	7.395	54,23%	7.914	34,96%
	<i>Homes</i>	446	4,95%	4.000	29,33%	4.446	19,64%
	<i>Mulleres</i>	73	0,81%	3.395	24,90%	3.468	15,32%
Galicia							
	Núm. Convenios	12	12,00%	4	26,67%	16	13,91%
	Núm. Traballad	1.137	7,62%	7.395	30,53%	8.532	21,79%
	<i>Homes</i>	890	5,96%	4.000	16,51%	4.890	12,49%
	<i>Mulleres</i>	247	1,65%	3.395	14,02%	3.642	9,30%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Convenios colectivos revisados con cláusula de revisión salarial. Galicia. 2016.

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	-		1	100,00%	1	100,00%
	Núm. Traballad.	-		866	100,00%	866	100,00%
	Homes			648	74,83%	648	74,83%
	Mulleres			218	25,17%	218	25,17%
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	1	33,33%	-		1	33,33%
	Núm. Traballad	19	15,32%	-		19	15,32%
	Homes	12	9,68%			12	9,68%
	Mulleres	7	5,65%			7	5,65%
Ourense							
	Núm. Convenios	-		0	0,00%	0	0,00%
	Núm. Traballad	-		0	0,00%	0	0,00%
	Homes						
	Mulleres						
Pontevedra							
	Núm. Convenios	1	16,67%	-		1	16,67%
	Núm. Traballad	543	68,30%	-		543	68,30%
	Homes	452	56,86%			452	56,86%
	Mulleres	91	11,45%			91	11,45%
Galicia							
	Núm. Convenios	2	18,18%	1	20,00%	3	18,75%
	Núm. Traballad	562	50,59%	866	1,96%	1.428	3,16%
	Homes	464	41,76%	648	1,47%	1.112	2,46%
	Mulleres	98	8,82%	218	0,49%	316	0,70%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O tipo de cláusula que se recolle na maioría dos convenios tanto en 2016 como en 2017 está vinculado ao IPC e fai referencia á compensación no caso de que exista diferenza entre o IPC real do ano e a porcentaxe de incremento previsto inicialmente.

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

No ano 2017 teñen cláusula de revisión salarial 37 dos 167 convenios colectivos asinados ou revisados neste ano (o 22,16%) e afectan a 86.663 persoas traballadoras (o 43,08%), das que 61.750 son homes e 24.913 mulleres.

Isto supón, segundo se pode apreciar nos cadros que seguen a continuación, que o 23,74% dos convenios asinados e o 14,29% dos revisados en 2017 pactaron cláusulas de revisión salarial.

O número de persoas traballadoras ás que afectan estas cláusulas de revisión salarial supón o 50,95% nos convenios asinados e o 9,44% nos revisados.

Convenios colectivos asinados con cláusula de revisión salarial. Galicia. 2017.

		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	5	17,86%	5	55,56%	10	27,03%
	Núm. Traballad	777	32,15%	48.086	64,18%	48.863	63,17%
	Homes	711	29,42%	32.179	42,95%	32.890	42,52%
	Mulleres	66	2,73%	15.907	21,23%	15.973	20,65%
Lugo							
	Núm. Convenios	2	14,29%	0	0,00%	2	13,33%
	Núm. Traballad	46	10,87%	0	0,00%	46	1,36%
	Homes	36	8,51%		0,00%	36	1,06%
	Mulleres	10	2,36%		0,00%	10	0,30%
Ourense							
	Núm. Convenios	0	0,00%	1	20,00%	1	7,69%
	Núm. Traballad	0	0,00%	450	3,07%	450	3,03%
	Homes			280	1,91%	280	1,88%
	Mulleres			170	1,16%	170	1,14%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	18	27,69%	2	66,67%	20	29,41%
	Núm. Traballad	3.114	53,87%	30.589	71,82%	33.703	69,68%
	Homes	2.174	37,61%	25.789	60,55%	27.963	57,81%
	Mulleres	940	16,26%	4.800	11,27%	5.740	11,87%
Galicia							
	Núm. Convenios	25	21,37%	8	36,36%	33	23,74%
	Núm. Traballad	3.937	36,92%	79.125	51,93%	83.062	50,95%
	Homes	2.921	27,39%	58.248	38,23%	61.169	37,52%
	Mulleres	1.016	9,53%	20.877	13,70%	21.893	13,43%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Convenios colectivos revisados con cláusula de revisión salarial. Galicia. 2017.

		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	1	20,00%	-		1	20,00%
	Núm. Traballad	22	6,57%	-		22	6,57%
	Homes	22	6,57%			22	6,57%
	Mulleres	0	0,00%			0	0,00%
Lugo							
	Núm. Convenios	0	0,00%	-		0	0,00%
	Núm. Traballad	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	2	20,00%	1	33,33%	3	23,08%
	Núm. Traballad	79	1,36%	3.500	13,21%	3.579	11,07%
	Homes	59	1,01%	500	1,89%	559	1,73%
	Mulleres	20	0,34%	3.000	11,32%	3.020	9,34%
Galicia							
	Núm. Convenios	3	15,00%	1	12,50%	4	14,29%
	Núm. Traballad	101	1,41%	3.500	11,29%	3.601	9,44%
	Homes	81	1,13%	500	1,61%	581	1,52%
	Mulleres	20	0,28%	3.000	9,68%	3.020	7,91%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Os cadros seguintes reflicten a evolución no período 2009 – 2017 dos convenios asinados e revisados que teñen cláusula de revisión salarial.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusula de revisión salarial
Por provincias. Galicia. 2009 - 2017**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2009	1	25,0	3	75,0	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
2016	0	0,0	-	-	0	0,0	-	-	4	50,0	4	26,7
2017	0	0,0	5	55,6	0	0,0	1	20,0	2	66,7	8	36,4
Empresa												
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
2016	0	0,0	6	18,2	0	0,0	1	16,7	5	11,4	12	12,0
2017	0	0,0	5	17,9	2	14,3	0	0,0	18	27,7	25	21,4
Total 2017	0	0,0	10	27,0	2	13,3	1	7,7	20	29,4	33	23,7

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**Evolución dos convenios colectivos revisados con cláusula de revisión salarial
Por provincias. Galicia. 2009 - 2017**

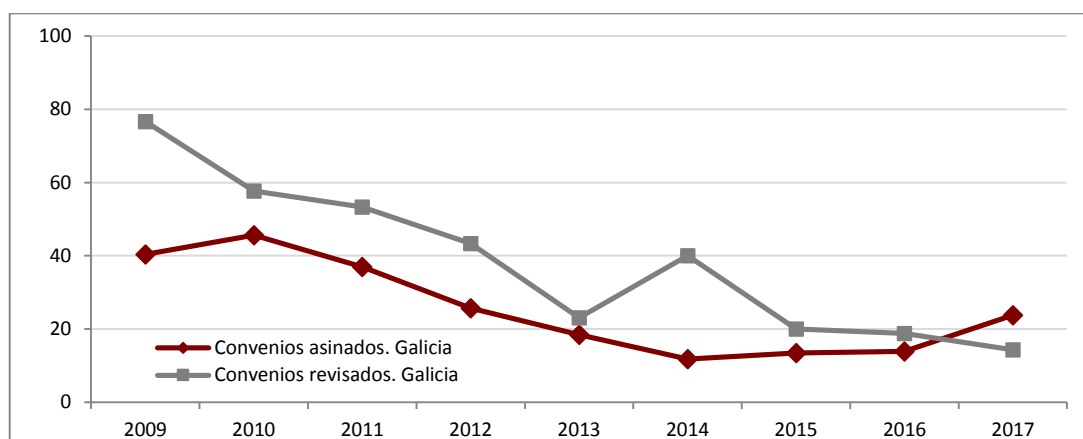
	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2009	4	100,0	10	83,3	10	83,3	2	25,0	8	100,0	34	77,3
2010	5	71,4	5	83,3	5	71,4	3	42,9	2	50,0	20	64,5
2011	2	50,0	4	57,1	2	66,7	2	50,0	5	71,4	15	60,0
2012	0	0,0	1	50,0	4	57,1	3	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
2016	1	100,0	0	0,0	-	-	0	0,0	-	-	1	20,0
2017	0	0,0	-	-	-	-	0	0,0	1	33,3	1	12,5
Empresa												
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
2016	-	-	0	0,0	1	33,3	-	-	1	16,7	2	18,2
2017	0	0,0	1	20,0	0	0,0	0	0,0	2	20,0	3	15,0
Total 2017	0	0,0	1	20,0	0	0,0	0	0,0	3	23,1	4	14,3

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS CON CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL (%) PERÍODO 2009 - 2017

Cláusulas revisión salarial (Porcentaxe convenios)	Período de referencia								
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Convenios asinados. Galicia	40,37	45,58	36,97	25,64	18,46	11,81	13,40	13,91	23,74
Convenios revisados. Galicia	76,71	57,69	53,33	43,33	23,08	40,00	20,00	18,75	14,29

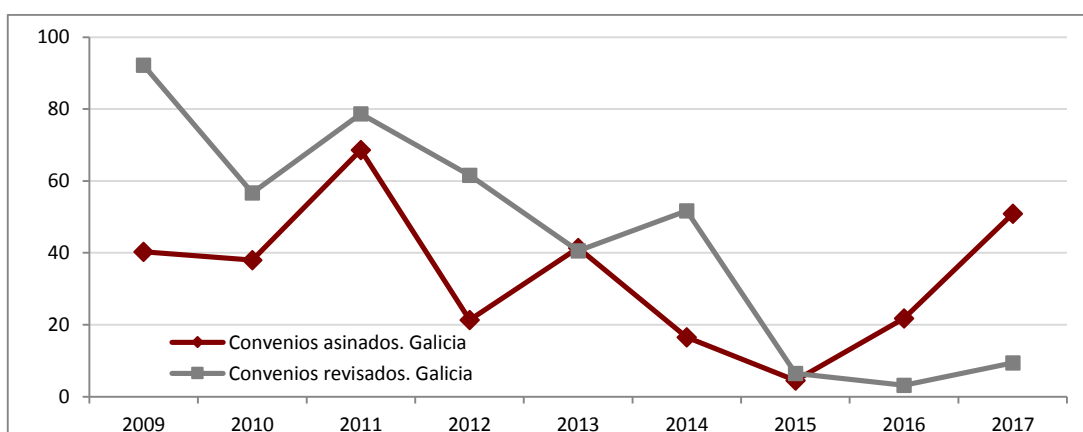
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



PERSONAS TRABALLADORAS AFECTADAS POR CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS CON CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL (%) PERÍODO 2009 - 2017

Cláusulas revisión salarial (Porcentaxe traballad.)	Período de referencia								
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Convenios asinados. Galicia	40,31	38,02	68,61	21,33	41,36	16,52	4,51	21,79	50,95
Convenios revisados. Galicia	92,25	56,66	78,68	61,61	40,59	51,67	6,44	3,16	9,44

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. ABOAMENTO DE ATRASOS E ANTICIPOS

- Aboamento de atrasos

Existen cláusulas sobre os atrasos derivados da sinatura do convenio en 18 convenios dos asinados en 2016 (15,65%) que afectan a 7.820 persoas traballadoras (19,97%), das que 5.870 son homes e 1.950 mulleres.

Deles 6 son de sector (40% dos de sector asinados) e afectan a 6.457 persoas traballadoras (26,66%) e 12 son de empresa (12% dos de empresa asinados) e afectan a 1.363 persoas traballadoras (9,13%).

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre aboamento de atrasos. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	16,67%	0	0,00%	1	12,50%
	Núm. Traballad.	425	20,83%	0	0,00%	425	6,80%
	Homes	339	16,62%			339	5,42%
	Mulleres	86	4,22%			86	1,38%
A Coruña							
	Núm. Convenios	4	12,12%	-		4	12,12%
	Núm. Traballad	222	7,52%	-		222	7,52%
	Homes	94	3,19%			94	3,19%
	Mulleres	128	4,34%			128	4,34%
Lugo							
	Núm. Convenios	3	27,27%	5	100,00%	8	50,00%
	Núm. Traballad	92	29,97%	6.377	100,00%	6.469	96,78%
	Homes	85	27,69%	5.006	78,50%	5.091	76,17%
	Mulleres	7	2,28%	1.371	21,50%	1.378	20,62%
Ourense							
	Núm. Convenios	0	0,00%	-		0	0,00%
	Núm. Traballad	0	0,00%	-		0	0,00%
	Homes						
	Mulleres						
Pontevedra							
	Núm. Convenios	4	9,09%	1	12,50%	5	9,62%
	Núm. Traballad	624	6,93%	80	0,59%	704	3,11%
	Homes	276	3,07%	70	0,51%	346	1,53%
	Mulleres	348	3,87%	10	0,07%	358	1,58%
Galicia							
	Núm. Convenios	12	12,00%	6	40,00%	18	15,65%
	Núm. Traballad	1.363	9,13%	6.457	26,66%	7.820	19,97%
	Homes	794	5,32%	5.076	20,95%	5.870	14,99%
	Mulleres	569	3,81%	1.381	5,70%	1.950	4,98%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2017 son 24 os convenios que teñen cláusulas sobre os atrasos derivados da sinatura do convenio (17,27% dos asinados) e afectan a 79.382 persoas traballadoras (48,69%), das que 54.771 son homes e 24.611 mulleres.

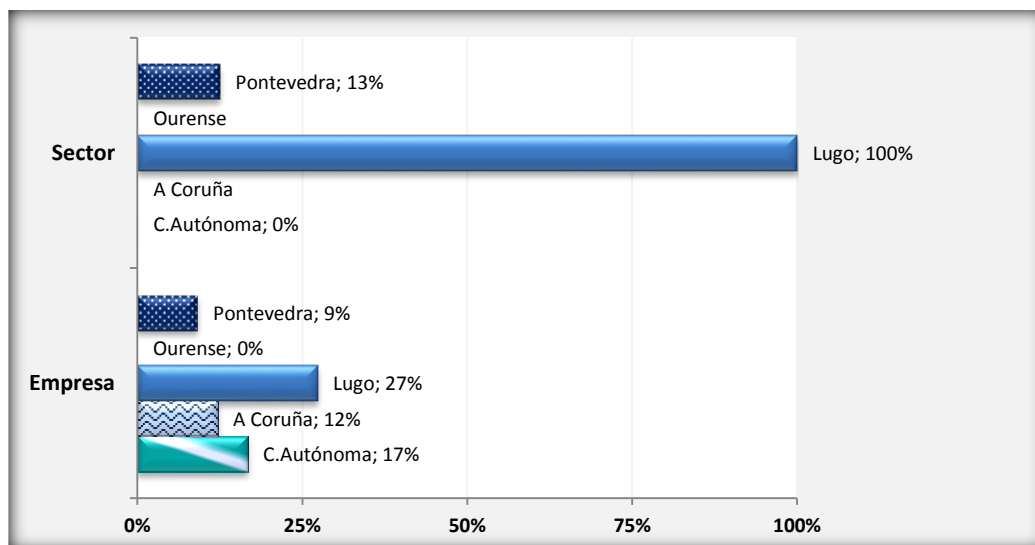
Deles 8 son de sector (36,36% dos de sector asinados este ano) e afectan a 76.610 persoas traballadoras (50,28%) e 16 son de empresa (13,68% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 2.772 persoas traballadoras (25,99%).

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre aboamentos de atrasos. Galicia. 2017

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	50,00%	0	0,00%	1	16,67%
	Núm. Traballad.	1.756	96,22%	0	0,00%	1.756	9,21%
	Homes	1.463	80,16%			1.463	7,68%
	Mulleres	293	16,05%			293	1,54%
A Coruña							
	Núm. Convenios	9	32,14%	5	55,56%	14	37,84%
	Núm. Traballad	777	32,15%	33.921	45,27%	34.698	44,86%
	Homes	596	24,66%	17.915	23,91%	18.511	23,93%
	Mulleres	181	7,49%	16.006	21,36%	16.187	20,93%
Lugo							
	Núm. Convenios	2	14,29%	1	100,00%	3	20,00%
	Núm. Traballad	84	19,86%	2.960	100,00%	3.044	89,98%
	Homes	75	17,73%	444	15,00%	519	15,34%
	Mulleres	9	2,13%	2.516	85,00%	2.525	74,64%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	12,50%	1	20,00%	2	15,38%
	Núm. Traballad	19	8,72%	10.000	68,26%	10.019	67,39%
	Homes	16	7,34%	9.000	61,43%	9.016	60,64%
	Mulleres	3	1,38%	1.000	6,83%	1.003	6,75%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	3	4,62%	1	33,33%	4	5,88%
	Núm. Traballad	136	2,35%	29.729	69,80%	29.865	61,74%
	Homes	85	1,47%	25.177	59,12%	25.262	52,23%
	Mulleres	51	0,88%	4.552	10,69%	4.603	9,52%
Galicia							
	Núm. Convenios	16	13,68%	8	36,36%	24	17,27%
	Núm. Traballad	2.772	25,99%	76.610	50,28%	79.382	48,69%
	Homes	2.235	20,96%	52.536	34,48%	54.771	33,60%
	Mulleres	537	5,04%	24.074	15,80%	24.611	15,10%

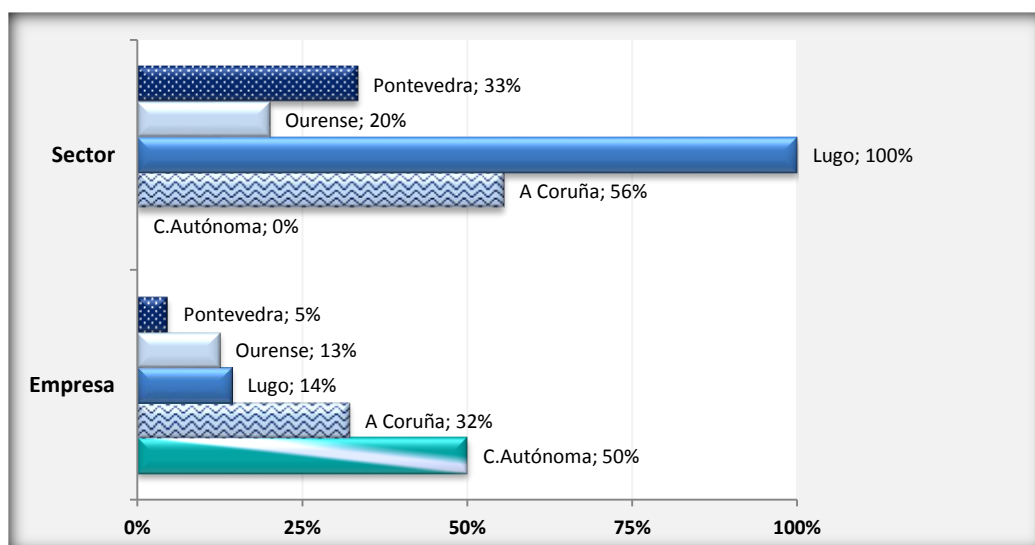
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**ABOAMENTO DE ATRASOS.
PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2016**



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

**ABOAMENTO DE ATRASOS.
PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2017**



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

Existen cláusulas sobre anticipos en 43 convenios dos asinados en 2016 (37,39%) que afectan a 9.111 persoas traballadoras (23,27%), das que 7.259 son homes e 1.852 mulleres. Deles 5 son de sector (33,33% dos de sector asinados) e afectan a 5.791 persoas traballadoras (23,91%) e 38 son de empresa (38% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 3.320 persoas traballadoras (22,24%).

Convenios colectivos asinados con cláusula sobre anticipos. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	4	66,67%	0	0,00%	4	50,00%
	Núm. Traballad.	165	8,09%	0	0,00%	165	2,64%
	Homes	64	3,14%			64	1,02%
	Mulleres	101	4,95%			101	1,62%
A Coruña							
	Núm. Convenios	13	39,39%	-		13	39,39%
	Núm. Traballad	1.211	41,04%	-		1.211	41,04%
	Homes	800	27,11%			800	27,11%
	Mulleres	411	13,93%			411	13,93%
Lugo							
	Núm. Convenios	5	45,45%	3	60,00%	8	50,00%
	Núm. Traballad	176	57,33%	3.300	51,75%	3.476	52,00%
	Homes	139	45,28%	2.975	46,65%	3.114	46,59%
	Mulleres	37	12,05%	325	5,10%	362	5,42%
Ourense							
	Núm. Convenios	0	0,00%	-		0	0,00%
	Núm. Traballad	0	0,00%	-		0	0,00%
	Homes						
	Mulleres						
Pontevedra							
	Núm. Convenios	16	36,36%	2	25,00%	18	34,62%
	Núm. Traballad	1.768	19,64%	2.491	18,27%	4.259	18,81%
	Homes	1.117	12,41%	2.164	15,87%	3.281	14,49%
	Mulleres	651	7,23%	327	2,40%	978	4,32%
Galicia							
	Núm. Convenios	38	38,00%	5	33,33%	43	37,39%
	Núm. Traballad	3.320	22,24%	5.791	23,91%	9.111	23,27%
	Homes	2.120	14,20%	5.139	21,21%	7.259	18,54%
	Mulleres	1.200	8,04%	652	2,69%	1.852	4,73%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2017 teñen cláusulas sobre anticipos 55 convenios (39,57% dos asinados) que afectan a 69.064 persoas traballadoras (42,36%), das que 53.380 son homes e 15.684 mulleres.

Deles 6 son de sector (27,27% dos de sector asinados este ano) e afectan a 62.789 persoas traballadoras (41,21%) e 49 son de empresa (41,88% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 6.275 persoas traballadoras (58,84%).

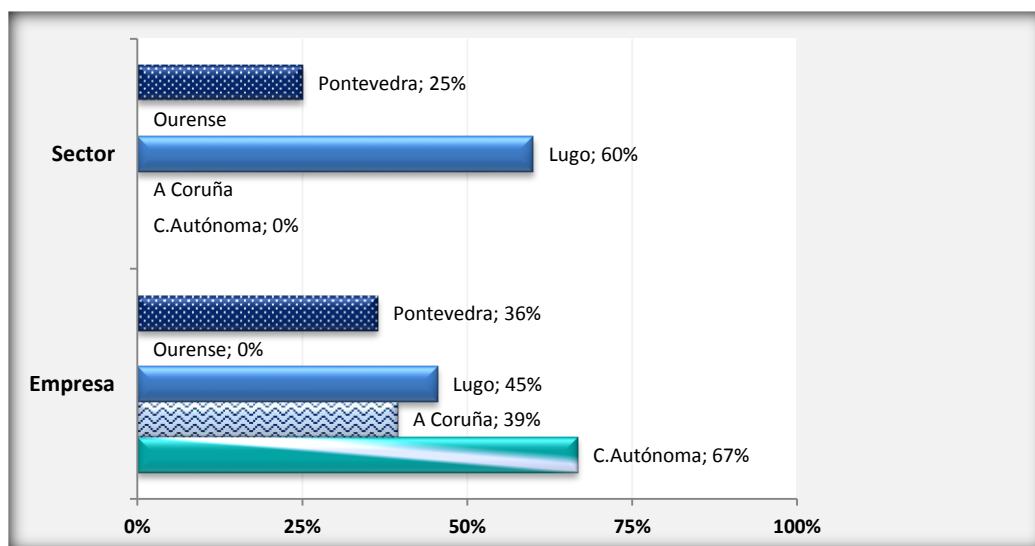
Convenios colectivos asinados con cláusula sobre anticipos. Galicia. 2017

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	100,00%	0	0,00%	2	33,33%
	Núm. Traballad.	1.825	100,00%	0	0,00%	1.825	9,58%
	Homes	1.519	83,23%			1.519	7,97%
	Mulleres	306	16,77%			306	1,61%
A Coruña							
	Núm. Convenios	12	42,86%	3	33,33%	15	40,54%
	Núm. Traballad	1.309	54,16%	29.240	39,02%	30.549	39,50%
	Homes	1.034	42,78%	22.180	29,60%	23.214	30,01%
	Mulleres	275	11,38%	7.060	9,42%	7.335	9,48%
Lugo							
	Núm. Convenios	2	14,29%	1	100,00%	3	20,00%
	Núm. Traballad	56	13,24%	2.960	100,00%	3.016	89,15%
	Homes	51	12,06%	444	15,00%	495	14,63%
	Mulleres	5	1,18%	2.516	85,00%	2.521	74,52%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	25,00%	0	0,00%	2	15,38%
	Núm. Traballad	76	34,86%	0	0,00%	76	0,51%
	Homes	31	14,22%			31	0,21%
	Mulleres	45	20,64%			45	0,30%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	31	47,69%	2	66,67%	33	48,53%
	Núm. Traballad	3.009	52,05%	30.589	71,82%	33.598	69,46%
	Homes	2.332	40,34%	25.789	60,55%	28.121	58,14%
	Mulleres	677	11,71%	4.800	11,27%	5.477	11,32%
Galicia							
	Núm. Convenios	49	41,88%	6	27,27%	55	39,57%
	Núm. Traballad	6.275	58,84%	62.789	41,21%	69.064	42,36%
	Homes	4.967	46,58%	48.413	31,77%	53.380	32,74%
	Mulleres	1.308	12,27%	14.376	9,44%	15.684	9,62%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

ANTICIPOS.

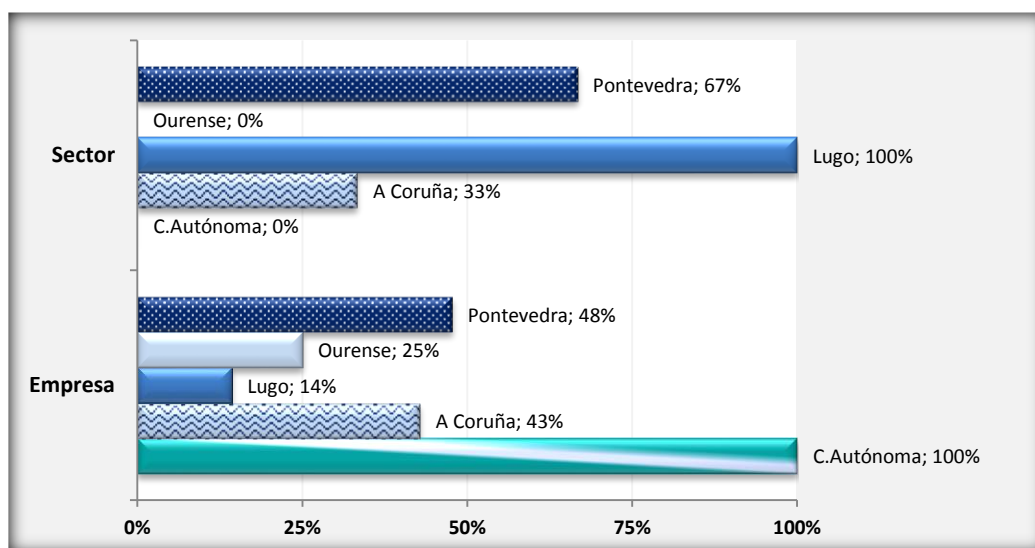
PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2016



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

ANTICIPOS.

PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2017



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.

D. ESTRUCTURA SALARIAL

O Estatuto dos traballadores/as remite á negociación colectiva ou, no seu defecto, ao contrato individual a determinación da estrutura salarial, que deberá comprender o salario base, como retribución fixada por unidade de tempo ou de obra e, se é o caso, os complementos salariais fixados en función das circunstancias relativas ás condicións persoais de cada persoa traballadora, ao traballo realizado ou á situación e resultados da empresa, que se calcularán conforme aos criterios que se pacten.

Tamén se pactará o carácter consolidable ou non dos ditos complementos salariais, non tendo o carácter de consolidables, salvo acordo en contrario, os que estean vinculados ao posto de traballo ou á situación e resultados da empresa.

Recóllese así mesmo o dereito á percepción de gratificacións extraordinarias.

Existen tamén algunhas cláusulas nas que se indica a distribución e/ou composición da estrutura económica, sinalando a proporcionalidade que deberán gardar as retribucións establecidas no convenio.

Da análise do contido nesta materia nos convenios asinados este ano pódese destacar o seguinte:

E.1. SALARIO BASE.-

O tipo de cláusulas que respecto do **salario base** conteñen os convenios asinados estes anos en Galicia consisten nuns casos en sinalar a súa contía (remitindo xeralmente á táboa salarial) e noutros en recoller ademais (total ou parcialmente) a definición que respecto do salario indica o artigo 26 do ET.

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

E.2. COMPLEMENTOS.-

Os complementos fíxanse en atención ás condicións persoais de cada persoa traballadora (antigüidade e idiomas) ou por razón do traballo realizado. Entre estes últimos destacan por un lado os de toxicidade, penosidade, perigosidade, quendas e nocturnidade así como os de posto e responsabilidade, e por outro lado os que se refiren á flexibilidade na utilización da man de obra (dispoñibilidade horaria e prolongación de xornada) e á calidade ou cantidade de traballo realizado (primas e incentivos e complementos de produtividade, actividade e asistencia).

Indícanse a continuación os complementos máis usuais recollidos nos convenios asinados estes anos e o número de persoas traballadoras ás que afectan.

▪ Complemento de antigüidade.

No ano 2016 recollen este complemento 46 convenios, o 40% dos asinados, que afectan a 5.683 persoas traballadoras (14,52%), das que 3.428 son homes e 2.255 mulleres.

Deles 1 é de sector o 6,67% do total dos convenios de sector asinados este ano e afecta a 80 persoas traballadoras (0,33%).

Nos de empresa son 45 os que o teñen e representan o 45% do total dos convenios de empresa asinados este ano e afectan a 5.603 persoas traballadoras (37,54%).

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre antigüidade. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	50,00%	0	0,00%	3	37,50%
	Núm. Traballad.	1.528	74,90%	0	0,00%	1.528	24,44%
	Homes	169	8,28%			169	2,70%
	Mulleres	1.359	66,62%			1.359	21,74%
A Coruña							
	Núm. Convenios	16	48,48%	-		16	48,48%
	Núm. Traballad	2.023	68,55%	-		2.023	68,55%
	Homes	1.643	55,68%			1.643	55,68%
	Mulleres	380	12,88%			380	12,88%
Lugo							
	Núm. Convenios	6	54,55%	0	0,00%	6	37,50%
	Núm. Traballad	123	40,07%	0	0,00%	123	1,84%
	Homes	86	28,01%			86	1,29%
	Mulleres	37	12,05%			37	0,55%
Ourense							
	Núm. Convenios	3	50,00%	-		3	50,00%
	Núm. Traballad	557	88,98%	-		557	88,98%
	Homes	513	81,95%			513	81,95%
	Mulleres	44	7,03%			44	7,03%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	17	38,64%	1	12,50%	18	34,62%
	Núm. Traballad	1.372	15,24%	80	0,59%	1.452	6,41%
	Homes	947	10,52%	70	0,51%	1.017	4,49%
	Mulleres	425	4,72%	10	0,07%	435	1,92%
Galicia							
	Núm. Convenios	45	45,00%	1	6,67%	46	40,00%
	Núm. Traballad	5.603	37,54%	80	0,33%	5.683	14,52%
	Homes	3.358	22,50%	70	0,29%	3.428	8,76%
	Mulleres	2.245	15,04%	10	0,04%	2.255	5,76%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2017 son 64 os convenios con este complemento, o 46,04% dos asinados, que afectan a 36.243 persoas traballadoras (22,23%), das que 24.911 son homes e 11.332 mulleres.

Os 7 convenios de sector que teñen este complemento supoñen o 31,82% do total dos de sector asinados este ano e afectan a 31.960 persoas traballadoras (20,98%).

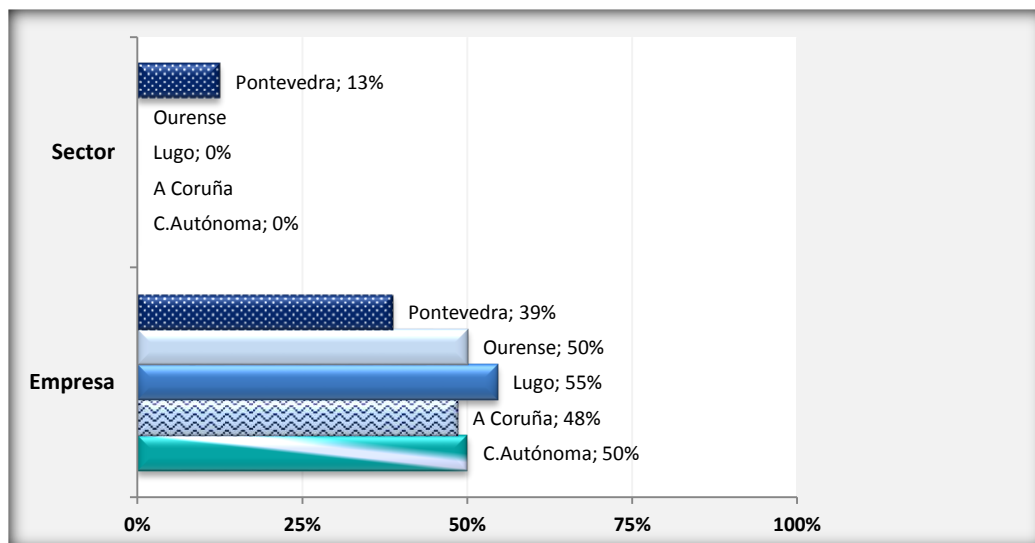
Os 57 de empresa representan o 48,72% do total dos de empresa asinados este ano e afectan a 4.283 persoas traballadoras (40,16%).

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre antigüidade. Galicia. 2017

		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%
	<i>Homes</i>						
	<i>Mulleres</i>						
A Coruña							
	Núm. Convenios	14	50,00%	2	22,22%	16	43,24%
	Núm. Traballad	1.410	58,34%	5.800	7,74%	7.210	9,32%
	<i>Homes</i>	1.098	45,43%	3.084	4,12%	4.182	5,41%
	<i>Mulleres</i>	312	12,91%	2.716	3,62%	3.028	3,91%
Lugo							
	Núm. Convenios	5	35,71%	1	100,00%	6	40,00%
	Núm. Traballad	115	27,19%	2.960	100,00%	3.075	90,90%
	<i>Homes</i>	100	23,64%	444	15,00%	544	16,08%
	<i>Mulleres</i>	15	3,55%	2.516	85,00%	2.531	74,82%
Ourense							
	Núm. Convenios	5	62,50%	3	60,00%	8	61,54%
	Núm. Traballad	166	76,15%	11.200	76,45%	11.366	76,45%
	<i>Homes</i>	100	45,87%	9.275	63,31%	9.375	63,05%
	<i>Mulleres</i>	66	30,28%	1.925	13,14%	1.991	13,39%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	33	50,77%	1	33,33%	34	50,00%
	Núm. Traballad	2.592	44,84%	12.000	28,18%	14.592	30,17%
	<i>Homes</i>	1.810	31,31%	9.000	21,13%	10.810	22,35%
	<i>Mulleres</i>	782	13,53%	3.000	7,04%	3.782	7,82%
Galicia							
	Núm. Convenios	57	48,72%	7	31,82%	64	46,04%
	Núm. Traballad	4.283	40,16%	31.960	20,98%	36.243	22,23%
	<i>Homes</i>	3.108	29,14%	21.803	14,31%	24.911	15,28%
	<i>Mulleres</i>	1.175	11,02%	10.157	6,67%	11.332	6,95%

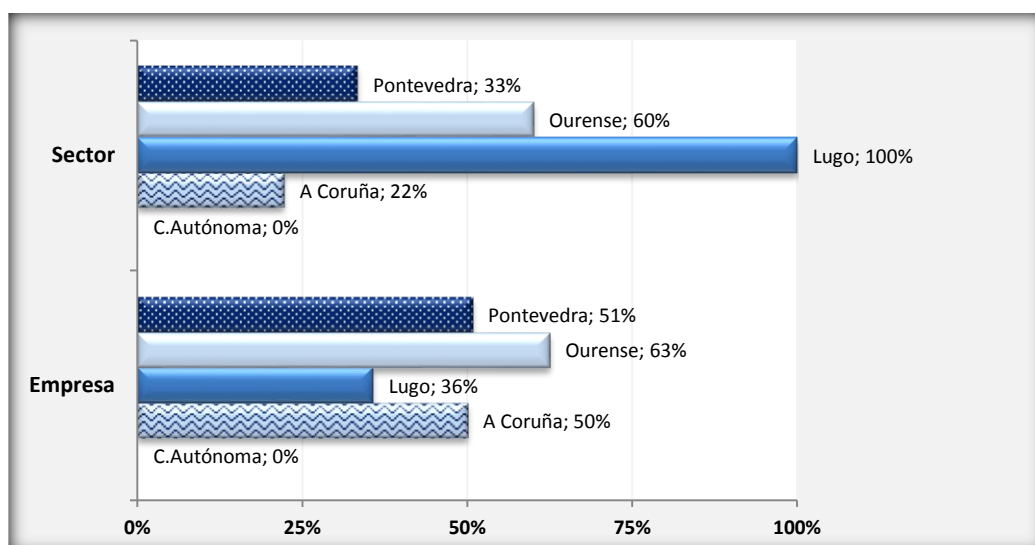
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**COMPLEMENTO DE ANTIGÜIDADE
PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2016**



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

**COMPLEMENTO DE ANTIGÜIDADE
PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2017**



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

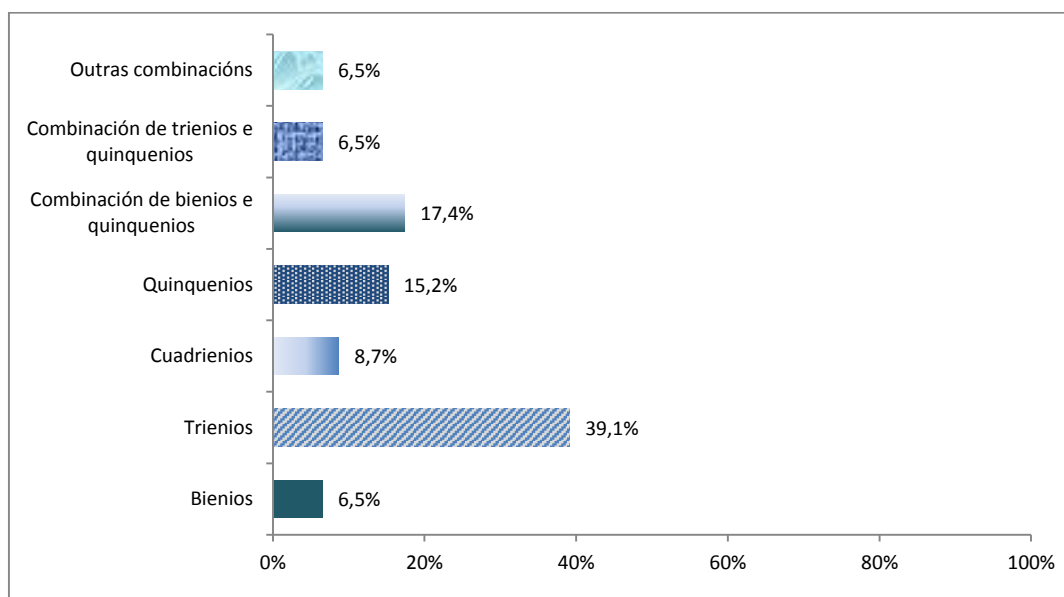
Da regulación da antigüidade que se fai nestes convenios pódese sinalar o seguinte:

- Módulos temporais

Segundo se pode apreciar nos gráficos que seguen, o módulo temporal que máis se utiliza nos convenios asinados en 2016 á hora de establecer a antigüidade son os trienios, facéndoo así 18 convenios, o 39,1% dos que teñen antigüidade.

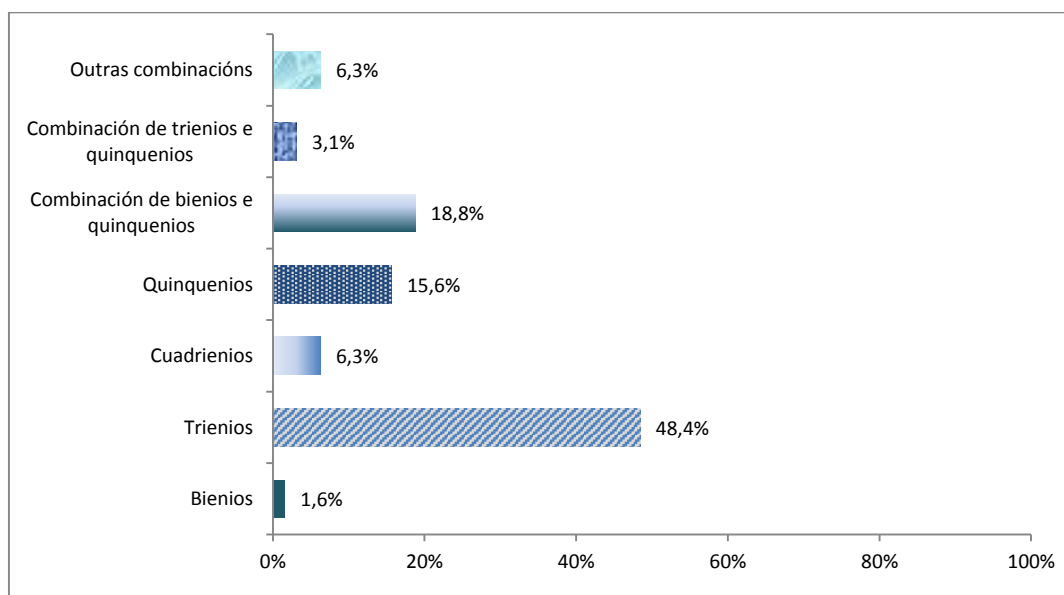
En 2017 o módulo temporal máis utilizado tamén son os trienios, facéndoo así 31 convenios, o 48,4% dos que teñen antigüidade.

MÓDULOS TEMPORAIS. CONVENIOS DE EMPRESA E SECTOR. ANO 2016 PORCENTAXE SOBRE OS CONVENIOS CON ANTIGÜIDADE.



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

MÓDULOS TEMPORAIS. CONVENIOS DE EMPRESA E SECTOR. ANO 2017 PORCENTAXE SOBRE OS CONVENIOS CON ANTIGÜIDADE.



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Nos cadros seguintes pódense apreciar os módulos temporais máis utilizados en 2016 e 2017 diferenciando os convenios de empresa e de sector.

MODULOS TEMPORAIS ANTIGÜIDADE ANO 2016	CONVENIOS DE EMPRESA				CONVENIOS DE SECTOR			
	Nº CONVENIOS	% sobre o nº de convenios de empresa con antigüidade	Nº TRABALLAD.	% sobre o nº traballad. de convenios de empresa con antigüidade	Nº CONVENIOS	% sobre o nº de convenios de sector con antigüidade	Nº TRABALLAD.	% sobre o nº traballad. de convenios de sector con antigüidade
Bienios	3	6,7%	724	12,9%		0,0%	0	0,0%
Trienios	18	40,0%	2.878	51,4%		0,0%		0,0%
Cuadrienios	4	8,9%	249	4,4%		0,0%		0,0%
Quinquenios	6	13,3%	387	6,9%	1	100,0%	80	100,0%
Combinación de bienios e quinquenios	8	17,8%	1.204	21,5%		0,0%		0,0%
Combinación de trienios e quinquenios	3	6,7%	62	1,1%		0,0%		0,0%
Outras combinacións	3	6,7%	99	1,8%		0,0%		0,0%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

MODULOS TEMPORAIS ANTIGÜIDADE ANO 2017	CONVENIOS DE EMPRESA				CONVENIOS DE SECTOR			
	Nº CONVENIOS	% sobre o nº de convenios de empresa con antigüidade	Nº TRABALLAD.	% sobre o nº traballad. de convenios de empresa con antigüidade	Nº CONVENIOS	% sobre o nº de convenios de sector con antigüidade	Nº TRABALLAD.	% sobre o nº traballad. de convenios de sector con antigüidade
Bienios	1	1,8%	486	11,3%		0,0%	0	0,0%
Trienios	27	47,4%	1.339	31,3%	4	57,1%	8.160	25,5%
Cuadrienios	3	5,3%	57	1,3%	1	14,3%	12.000	37,5%
Quinquenios	9	15,8%	589	13,8%	1	14,3%	10.000	31,3%
Combinación de bienios e quinquenios	11	19,3%	972	22,7%	1	14,3%	1.800	5,6%
Combinación de trienios e quinquenios	2	3,5%	140	3,3%		0,0%		0,0%
Outras combinacións	4	7,0%	700	16,3%		0,0%		0,0%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

- Indican porcentaxes para calcular a antigüidade 20 convenios dos asinados en 2016 (43,48% dos convenios que establecen este complemento) que afectan a 1.728 persoas traballadoras (30,41% do total con complemento de antigüidade), das que 1.270 son homes e 458 mulleres.

Deles 1 é de sector e afecta a 80 persoas traballadoras e 19 son de empresa e afectan a 1.648 persoas traballadoras.

En 2017 son 39 os convenios que indican porcentaxes para calcular a antigüidade (60,94% dos que establecen este complemento) e afectan a 35.169 persoas traballadoras (97,04% do total con complemento de antigüidade), das que 24.292 son homes e 10.877 mulleres.

Deles 6 son de sector e afectan a 31.760 persoas traballadoras e 33 son de empresa e afectan a 3.409 persoas traballadoras.

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

Establecen unha contía para retribuír a antigüidade 26 convenios dos asinados en 2016 (56,52% dos que teñen este complemento) que afectan a 3.955 persoas traballadoras (69,59% do total con este complemento), das que 2.158 son homes e 1.797 mulleres.

Son todos de empresa.

En 2017 establecen unha contía para retribuír a antigüidade 25 dos convenios asinados (39,06% dos que recollen este complemento) que afectan a 1.074 persoas traballadoras (2,96% do total con este complemento), das que 619 son homes e 455 mulleres.

Deles 1 é de sector e afecta a 200 persoas traballadoras e 24 son de empresa e afectan a 874 persoas traballadoras.

- En 23 convenios dos asinados en 2016 (20%) establécense ou faise referencia a límites á antigüidade. Afectan estes convenios a 2.828 persoas traballadoras (7,22%) das que 2.193 son homes e 635 mulleres. Son todos de empresa.

En 2017 establecen ou fan referencia a límites á antigüidade 22 convenios (o 15,83% dos asinados este ano). Afectan estes convenios a 16.469 persoas traballadoras (10,1%) das que 12.404 son homes e 4.065 mulleres e deles 3 son de sector e 19 de empresa.

- En 23 convenios dos asinados en 2016 (20%) faise referencia á supresión deste complemento de antigüidade. Afectan a 16.653 persoas traballadoras (42,54% do total) das que 10.515 son homes e 6.138 mulleres e deles 6 son de sector e 17 de empresa.

En 2017 son 35 os convenios que fan referencia á supresión da antigüidade (25,18% dos asinados este ano). Afectan a 93.276 persoas traballadoras (57,22% do total) das que 58.933 son homes e 34.343 mulleres e deles 10 son de sector e 25 son de empresa.

- Recollen cláusulas sobre a antigüidade consolidada en 45 convenios dos asinados en 2016 (o 39,13% dos asinados este ano) que afectan a 23.103 persoas traballadoras (59,01% do total de afectadas polos convenios asinados este ano) das que 15.125 son homes e 7.978 mulleres. Deles 13 son de sector e 32 de empresa.

En 2017 son 49 os convenios con cláusulas sobre a antigüidade consolidada (o 35,25% dos asinados este ano) que afectan a 129.748 persoas traballadoras (79,59% do total de afectadas polos convenios colectivos asinados este ano) das que 79.840 son homes e 49.908 mulleres. Deles 15 son de sector e 34 de empresa.

- En 2016 existen cláusulas sobre a compensación pola antigüidade en 6 convenios colectivos (3 de sector e 3 de empresa) que afectan a 3.835 persoas traballadoras, das que 2.690 son homes e 1.145 mulleres).

En 2017 existen cláusulas sobre a compensación pola antigüidade en 9 convenios colectivos (2 de sector e 7 de empresa) que afectan a 8.173 persoas traballadoras, das que 5.169 son homes e 3.004 mulleres).

O cadro seguinte reflicte a evolución do número de convenios con complemento de antigüidade no período 2012 – 2017.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusula sobre o complemento de antigüidade
Por provincias. Galicia. 2012-2017**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2016	0	0,0	-	-	0	0,0	-	-	1	12,5	1	6,7
2017	0	0,0	2	22,2	1	100,0	3	60,0	1	33,3	7	31,8
Empresa												
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
2016	3	50,0	16	48,5	6	54,6	3	50,0	17	38,6	45	45,0
2017	0	0,0	14	50,0	5	35,7	5	62,5	33	50,8	57	48,7
Total 2017	0	0,0	16	43,2	6	40,0	8	61,5	34	50,0	64	46,0

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

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

En 2016 non recolle este complemento ningún convenio dos asinados nese ano.

En 2017 ven recollido nun convenio de empresa que afecta a 75 persoas traballadoras das que 65 son homes e 10 mulleres.

Fíxase como unha contía.

▪ Complementos de toxicidade, penosidade, perigosidade ou semellantes

En 2016 son 36 os convenios que establecen complementos deste tipo (31,30% dos asinados) que afectan a 14.717 persoas traballadoras (37,59%) das que 11.477 son homes e 3.240 mulleres.

Deles 8 son de sector (53,33% dos de sector asinados) e afectan a 11.397 persoas traballadoras (47,05%) e 28 son de empresa (28% dos de empresa asinados) e afectan a 3.320 persoas traballadoras (22,24%).

Complementos de toxicidade, penosidade, perigosidade ou semellantes. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	16,67%	1	50,00%	2	25,00%
	Núm. Traballad.	58	2,84%	3.911	92,88%	3.969	63,49%
	Homes	7	0,34%	2.169	51,51%	2.176	34,81%
	Mulleres	51	2,50%	1.742	41,37%	1.793	28,68%
A Coruña							
	Núm. Convenios	10	30,30%	-		10	30,30%
	Núm. Traballad	1.426	48,32%	-		1.426	48,32%
	Homes	1.050	35,58%			1.050	35,58%
	Mulleres	376	12,74%			376	12,74%
Lugo							
	Núm. Convenios	1	9,09%	2	40,00%	3	18,75%
	Núm. Traballad	14	4,56%	3.100	48,61%	3.114	46,59%
	Homes	12	3,91%	2.850	44,69%	2.862	42,82%
	Mulleres	2	0,65%	250	3,92%	252	3,77%
Ourense							
	Núm. Convenios	3	50,00%	-		3	50,00%
	Núm. Traballad	472	75,40%	-		472	75,40%
	Homes	425	67,89%			425	67,89%
	Mulleres	47	7,51%			47	7,51%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	13	29,55%	5	62,50%	18	34,62%
	Núm. Traballad	1.350	15,00%	4.386	32,16%	5.736	25,34%
	Homes	1.030	11,44%	3.934	28,85%	4.964	21,93%
	Mulleres	320	3,55%	452	3,31%	772	3,41%
Galicia							
	Núm. Convenios	28	28,00%	8	53,33%	36	31,30%
	Núm. Traballad	3.320	22,24%	11.397	47,05%	14.717	37,59%
	Homes	2.524	16,91%	8.953	36,96%	11.477	29,32%
	Mulleres	796	5,33%	2.444	10,09%	3.240	8,28%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2017 establecen complementos deste tipo 54 convenios (o 38,85% dos asinados este ano) que afectan a 107.380 persoas traballadoras (65,87%) das que 76.047 son homes e 31.333 mulleres.

Deles 12 son de sector (54,55% dos de sector asinados) e afectan a 102.916 persoas traballadoras (67,55%) e 42 son de empresa (35,90% dos de empresa asinados) e afectan a 4.464 persoas traballadoras (41,86%).

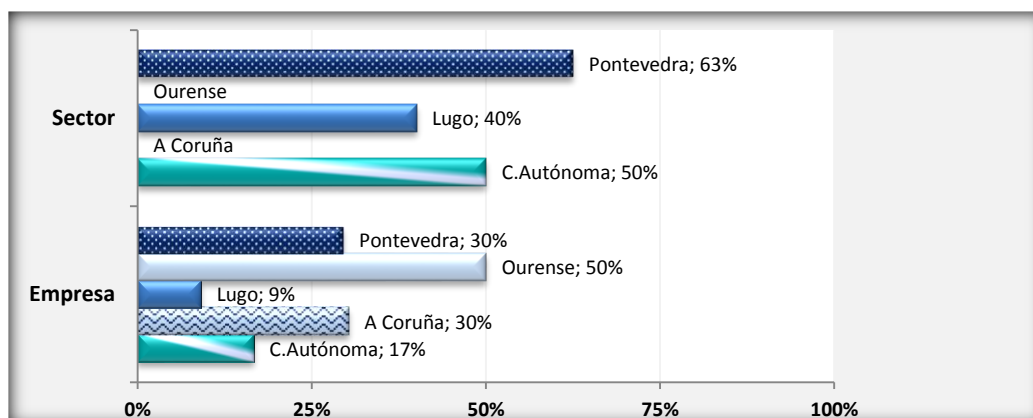
Complementos de toxicidade, penosidade, perigosidade ou semellantes. Galicia. 2017

		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%
	<i>Homes</i>						
	<i>Mulleres</i>						
A Coruña							
	Núm. Convenios	11	39,29%	5	55,56%	16	43,24%
	Núm. Traballad	758	31,36%	43.367	57,88%	44.125	57,05%
	<i>Homes</i>	616	25,49%	27.284	36,41%	27.900	36,07%
	<i>Mulleres</i>	142	5,88%	16.083	21,46%	16.225	20,98%
Lugo							
	Núm. Convenios	4	28,57%	1	100,00%	5	33,33%
	Núm. Traballad	177	41,84%	2.960	100,00%	3.137	92,73%
	<i>Homes</i>	127	30,02%	444	15,00%	571	16,88%
	<i>Mulleres</i>	50	11,82%	2.516	85,00%	2.566	75,85%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	12,50%	3	60,00%	4	30,77%
	Núm. Traballad	25	11,47%	14.000	95,56%	14.025	94,33%
	<i>Homes</i>	15	6,88%	10.200	69,62%	10.215	68,70%
	<i>Mulleres</i>	10	4,59%	3.800	25,94%	3.810	25,63%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	26	40,00%	3	100,00%	29	42,65%
	Núm. Traballad	3.504	60,61%	42.589	100,00%	46.093	95,29%
	<i>Homes</i>	2.572	44,49%	34.789	81,69%	37.361	77,24%
	<i>Mulleres</i>	932	16,12%	7.800	18,31%	8.732	18,05%
Galicia							
	Núm. Convenios	42	35,90%	12	54,55%	54	38,85%
	Núm. Traballad	4.464	41,86%	102.916	67,55%	107.380	65,87%
	<i>Homes</i>	3.330	31,23%	72.717	47,73%	76.047	46,65%
	<i>Mulleres</i>	1.134	10,63%	30.199	19,82%	31.333	19,22%

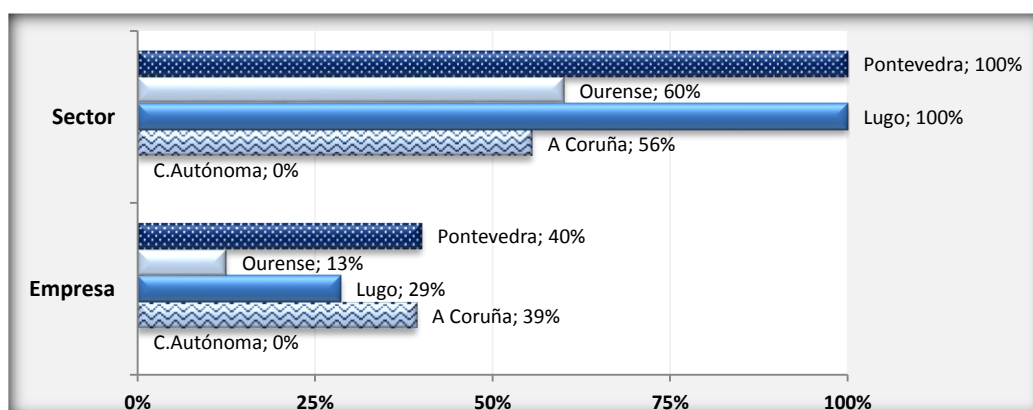
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

COMPLEMENTOS DE TOXICIDADE, PENOSIDADE, PERIGOSIDADE

ANO 2016. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS.



ANO 2017. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS.



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Evolución dos convenios asinados con Complemento de toxicidade, penosidade, perigosidade Por provincias. Galicia. 2012-2017

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2016	1	50,0	-	-	2	40,0	-	-	5	62,5	8	53,3
2017	0	0,0	5	55,6	1	100,0	3	60,0	3	100,0	12	54,6
Empresa												
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
2016	1	16,7	10	30,3	1	9,1	3	50,0	13	29,6	28	28,0
2017	0	0,0	11	39,3	4	28,6	1	12,5	26	40,0	42	35,9
Total 2017	0	0,0	16	43,2	5	33,3	4	30,8	29	42,7	54	38,9

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 (só un de empresa asinado en 2017 indica que o é)

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

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

En 2016 establecen estes complementos fixando unha porcentaxe 17 convenios (o 47,22% dos que teñen este tipo de complementos) que afectan a 7.788 persoas traballadoras, das que 6.740 son homes e 1.048 mulleres. Deles 6 son de sector e afectan a 5.986 persoas traballadoras (5.359 homes e 627 mulleres) e 11 son de empresa e afectan a 1.802 persoas traballadoras (1.381 homes e 421 mulleres).

En 2017 son 28 os convenios que establecen estes complementos fixando unha porcentaxe (o 51,85% dos que teñen este tipo de complementos). Afectan a 57.180 persoas traballadoras (32.603 homes e 24.577 mulleres) e deles 9 son de sector e afectan a 55.202 persoas traballadoras (31.188 homes e 24.014 mulleres) e 19 son de empresa e afectan a 1.978 persoas traballadoras (1.415 homes e 563 mulleres).

Sinálase maioritariamente que as porcentaxes se aplicarán sobre o salario base (algún indica sobre o SMI vixente), engadindo nalgúns casos o complemento de antigüidade.

En 2016 establecen estes complementos indicando unha contía 17 convenios (o 47,22% dos que teñen este tipo de complementos) que afectan a 6.916 persoas traballadoras, das que 4673 son homes e 2.243 mulleres. Deles 2 son de sector e afectan a 5.411 persoas traballadoras (3.594 homes e 1.817 mulleres) e 15 son de empresa e afectan a 1.505 persoas traballadoras (1.079 homes e 426 mulleres).

En 2017 son 26 os convenios que establecen estes complementos indicando unha contía (o 48,15% dos que teñen este tipo de complementos). Afectan a 50.200 persoas traballadoras (43.444 homes e 6.756 mulleres) e deles 3 son de sector e afectan a 47.714 persoas traballadoras (41.529 homes e 6.185 mulleres) e 23 son de empresa e afectan a 2.486 persoas traballadoras (1.915 homes e 571 mulleres).

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

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

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 en convenios de ámbito superior, en acordos de empresa que non acompañan ou na lexislación vixente.

▪ Complemento de nocturnidade

En 2016 recollen cláusulas respecto deste complemento 66 convenios (57,39% dos asinados) que afectan a 21.939 persoas traballadoras (56,04%) das que 13.586 son homes e 8.353 mulleres.

Destes convenios 7 son de sector (o 46,67% dos de sector asinados este ano) e afectan a 14.502 persoas traballadoras (59,87%), das que 9.108 son homes e 5.394 mulleres, e 59 son de empresa (o 59% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 7.437 persoas traballadoras (49,83%), das que 4.478 son homes e 2.959 mulleres.

Complemento de nocturnidade. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	50,00%	1	50,00%	4	50,00%
	Núm. Traballad.	1.537	75,34%	3.911	92,88%	5.448	87,15%
	Homes	195	9,56%	2.169	51,51%	2.364	37,82%
	Mulleres	1.342	65,78%	1.742	41,37%	3.084	49,34%
A Coruña							
	Núm. Convenios	23	69,70%	-		23	69,70%
	Núm. Traballad	2.777	94,10%	-		2.777	94,10%
	Homes	2.080	70,48%			2.080	70,48%
	Mulleres	697	23,62%			697	23,62%
Lugo							
	Núm. Convenios	6	54,55%	2	40,00%	8	50,00%
	Núm. Traballad	112	36,48%	3.100	48,61%	3.212	48,06%
	Homes	95	30,94%	2.850	44,69%	2.945	44,06%
	Mulleres	17	5,54%	250	3,92%	267	3,99%
Ourense							
	Núm. Convenios	4	66,67%	-		4	66,67%
	Núm. Traballad	604	96,49%	-		604	96,49%
	Homes	551	88,02%			551	88,02%
	Mulleres	53	8,47%			53	8,47%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	23	52,27%	4	50,00%	27	51,92%
	Núm. Traballad	2.407	26,74%	7.491	54,94%	9.898	43,72%
	Homes	1.557	17,30%	4.089	29,99%	5.646	24,94%
	Mulleres	850	9,44%	3.402	24,95%	4.252	18,78%
Galicia							
	Núm. Convenios	59	59,00%	7	46,67%	66	57,39%
	Núm. Traballad	7.437	49,83%	14.502	59,87%	21.939	56,04%
	Homes	4.478	30,00%	9.108	37,60%	13.586	34,70%
	Mulleres	2.959	19,82%	5.394	22,27%	8.353	21,34%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2017 son 77 convenios (o 55,40% dos asinados) os que fan referencia a este complemento e afectan a 137.356 persoas traballadoras (84,25%) das que 89.437 son homes e 47.919 mulleres.

Deles 13 son de sector (59,09% dos de sector asinados) e afectan a 128.528 persoas traballadoras (84,36%), das que 82.696 son homes e 45.832 mulleres, e 64 son de empresa (54,70% dos de empresa asinados) e afectan a 8.828 persoas traballadoras (82,78%), das que 6.741 son homes e 2.087 mulleres.

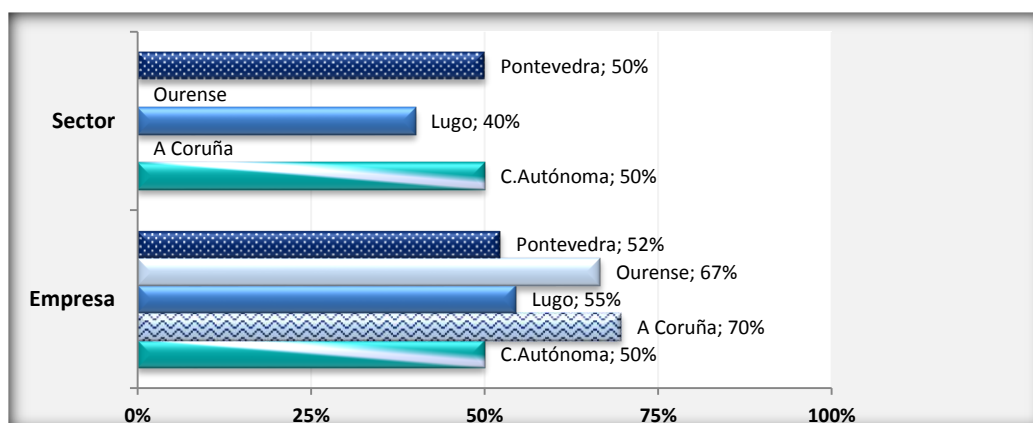
Complemento de nocturnidade. Galicia. 2017

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	50,00%	0	0,00%	1	16,67%
	Núm. Traballad.	1.756	96,22%	0	0,00%	1.756	9,21%
	Homes	1.463	80,16%			1.463	7,68%
	Mulleres	293	16,05%			293	1,54%
A Coruña							
	Núm. Convenios	19	67,86%	8	88,89%	27	72,97%
	Núm. Traballad	2.151	88,99%	72.979	97,40%	75.130	97,13%
	Homes	1.679	69,47%	38.463	51,33%	40.142	51,90%
	Mulleres	472	19,53%	34.516	46,06%	34.988	45,24%
Lugo							
	Núm. Convenios	4	28,57%	1	100,00%	5	33,33%
	Núm. Traballad	169	39,95%	2.960	100,00%	3.129	92,49%
	Homes	122	28,84%	444	15,00%	566	16,73%
	Mulleres	47	11,11%	2.516	85,00%	2.563	75,76%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	25,00%	1	20,00%	3	23,08%
	Núm. Traballad	71	32,57%	10.000	68,26%	10.071	67,74%
	Homes	53	24,31%	9.000	61,43%	9.053	60,89%
	Mulleres	18	8,26%	1.000	6,83%	1.018	6,85%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	38	58,46%	3	100,00%	41	60,29%
	Núm. Traballad	4.681	80,97%	42.589	100,00%	47.270	97,73%
	Homes	3.424	59,23%	34.789	81,69%	38.213	79,00%
	Mulleres	1.257	21,74%	7.800	18,31%	9.057	18,72%
Galicia							
	Núm. Convenios	64	54,70%	13	59,09%	77	55,40%
	Núm. Traballad	8.828	82,78%	128.528	84,36%	137.356	84,25%
	Homes	6.741	63,21%	82.696	54,28%	89.437	54,86%
	Mulleres	2.087	19,57%	45.832	30,08%	47.919	29,39%

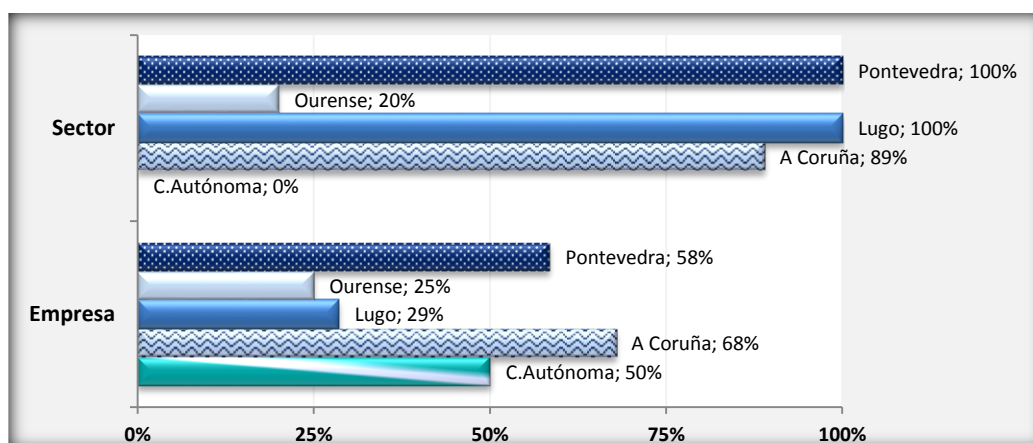
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

COMPLEMENTO DE NOCTURNIDADE

ANO 2016. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS



ANO 2017. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Evolución dos convenios colectivos asinados con complemento de nocturnidade Por provincias. Galicia. 2012-2017

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2016	1	50,0	-	-	2	40,0	-	-	4	50,0	7	46,7
2017	0	0,0	8	88,9	1	100,0	1	20,0	3	100,0	13	59,1
Empresa												
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
2016	3	50,0	23	69,7	6	54,6	4	66,7	23	52,3	59	59,0
2017	1	50,0	19	67,9	4	28,6	2	25,0	38	58,5	64	54,7
Total 2017	1	16,7	27	73,0	5	33,3	3	23,1	41	60,3	77	55,4

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Das cláusulas que recollen pódese destacar o seguinte:

En 2016 establécese este complemento fixando unha porcentaxe en 45 convenios, o 68,18% dos que o regulan este ano, que afectan a 18.259 persoas traballadoras das que son 11.597 homes e 6.662 mulleres. Deles 7 son de sector e afectan a 14.502 persoas traballadoras (9.108 homes e 5.394 mulleres) e 38 son de empresa e afectan a 3.757 persoas traballadoras (2.489 homes e 1.268 mulleres).

Os que indican unha contía son 21 (o 31,82% dos que o teñen) e afectan a 3.680 persoas traballadoras das que 1.989 son homes e 1.691 mulleres. Son todos de empresa.

En 2017 fixan este complemento como unha porcentaxe 55 convenios (o 71,43% dos que o regulan neste ano) e afectan a 117.186 persoas traballadoras das que 71.287 son homes e 45.899 mulleres. Deles 11 son de sector e afectan a 110.543 persoas traballadoras (66.344 homes e 44.199 mulleres) e 44 son de empresa e afectan a 6.643 persoas traballadoras (4.943 homes e 1.700 mulleres).

Indican unha contía 22 convenios (o 28,57% dos que o regulan) e afectan a 20.170 persoas traballadoras das que 18.150 son homes e 2.020 mulleres. Deles 2 son de sector e afectan a 17.985 persoas traballadoras (16.352 homes e 1.633 mulleres) e 20 son de empresa e afectan a 2.185 persoas traballadoras (1.798 homes e 387 mulleres).

Nos que sinalan unha porcentaxe, maioritariamente indícase que esta se aplica sobre o salario base (engádase nalgúns casos a antigüidade ou algún complemento como o de convenio).

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 20, 21, 22.30, 23 ou 24 horas e remate ás 5.30, 6.30, 7 ou ás 8 horas). Establécense tamén nalgúns casos tramos distintos no mesmo convenio cunha compensación distinta (de 22 horas a 00, 02 ou 04 horas e de 00 horas a 6 horas).

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

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

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

▪ Complemento por traballo a quendas

En 2016 figura este complemento en 20 convenios (17,39% dos asinados) que afectan a 13.036 persoas traballadoras (33,30%) das que 10.113 son homes e 2.923 mulleres.

Deles 3 son de sector (20% dos de sector asinados) e afectan a 5.157 persoas traballadoras (21,29%), das que 3.831 son homes e 1.326 mulleres, e 17 son de empresa (17% dos de empresa asinados) e afectan a 7.879 persoas traballadoras (52,79%), das que 6.282 son homes e 1.597 mulleres.

Complemento por traballo a quendas. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	50,00%	0	0,00%	3	37,50%
	Núm. Traballad.	145	7,11%	0	0,00%	145	2,32%
	Homes	52	2,55%			52	0,83%
	Mulleres	93	4,56%			93	1,49%
A Coruña							
	Núm. Convenios	4	12,12%	-		4	12,12%
	Núm. Traballad	607	20,57%	-		607	20,57%
	Homes	499	16,91%			499	16,91%
	Mulleres	108	3,66%			108	3,66%
Lugo							
	Núm. Convenios	2	18,18%	2	40,00%	4	25,00%
	Núm. Traballad	59	19,22%	3.077	48,25%	3.136	46,92%
	Homes	44	14,33%	2.031	31,85%	2.075	31,04%
	Mulleres	15	4,89%	1.046	16,40%	1.061	15,87%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	16,67%	-		1	16,67%
	Núm. Traballad	420	67,09%	-		420	67,09%
	Homes	385	61,50%			385	61,50%
	Mulleres	35	5,59%			35	5,59%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	7	15,91%	1	12,50%	8	15,38%
	Núm. Traballad	6.648	73,85%	2.080	15,25%	8.728	38,55%
	Homes	5.302	58,90%	1.800	13,20%	7.102	31,37%
	Mulleres	1.346	14,95%	280	2,05%	1.626	7,18%
Galicia							
	Núm. Convenios	17	17,00%	3	20,00%	20	17,39%
	Núm. Traballad	7.879	52,79%	5.157	21,29%	13.036	33,30%
	Homes	6.282	42,09%	3.831	15,81%	10.113	25,83%
	Mulleres	1.597	10,70%	1.326	5,47%	2.923	7,47%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Os 3 convenios de sector fixan este complemento indicando unha porcentaxe e os 17 de empresa sinalan unha contía.

En 2017 son 21 os convenios que teñen este complemento (15,11% dos asinados) e afectan a 20.864 persoas traballadoras (12,80%) das que 19.006 son homes e 1.858 mulleres. Só un deles é de sector.

Complemento por traballo a quendas. Galicia. 2017

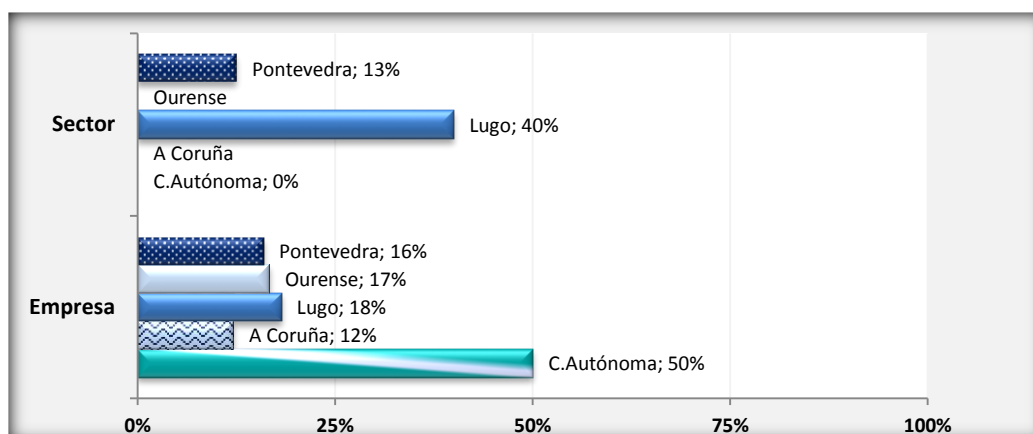
		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	50,00%	0	0,00%	1	16,67%
	Núm. Traballad.	1.756	96,22%	0	0,00%	1.756	9,21%
	Homes	1.463	80,16%			1.463	7,68%
	Mulleres	293	16,05%			293	1,54%
A Coruña							
	Núm. Convenios	4	14,29%	1	11,11%	5	13,51%
	Núm. Traballad	616	25,49%	16.000	21,35%	16.616	21,48%
	Homes	511	21,14%	15.200	20,29%	15.711	20,31%
	Mulleres	105	4,34%	800	1,07%	905	1,17%
Lugo							
	Núm. Convenios	1	7,14%	0	0,00%	1	6,67%
	Núm. Traballad	15	3,55%	0	0,00%	15	0,44%
	Homes	14	3,31%			14	0,41%
	Mulleres	1	0,24%			1	0,03%
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	14	21,54%	0	0,00%	14	20,59%
	Núm. Traballad	2.477	42,85%	0	0,00%	2.477	5,12%
	Homes	1.818	31,45%			1.818	3,76%
	Mulleres	659	11,40%			659	1,36%
Galicia							
	Núm. Convenios	20	17,09%	1	4,55%	21	15,11%
	Núm. Traballad	4.864	45,61%	16.000	10,50%	20.864	12,80%
	Homes	3.806	35,69%	15.200	9,98%	19.006	11,66%
	Mulleres	1.058	9,92%	800	0,53%	1.858	1,14%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

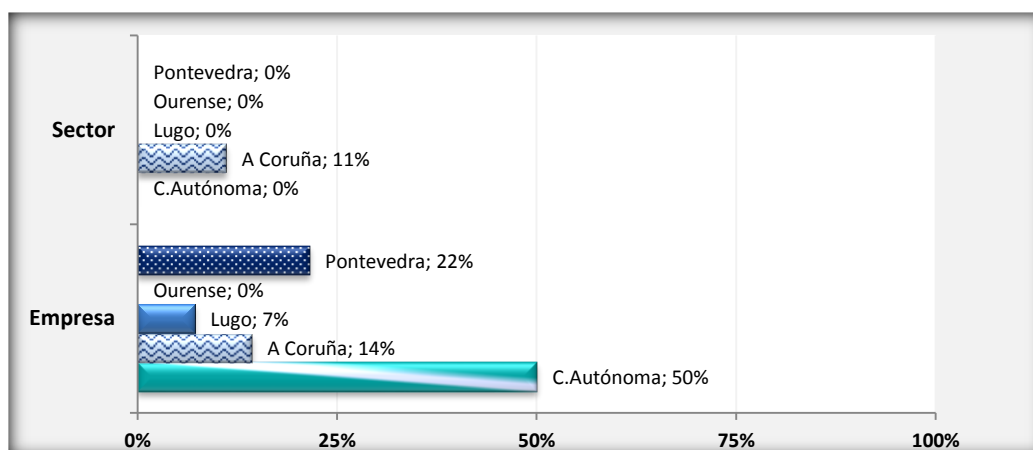
Fíxase maioritariamente este complemento como unha contía. Só 5 convenios de empresa indican unha porcentaxe.

COMPLEMENTO POR TRABALLO A QUENDAS

ANO 2016. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS



ANO 2017. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Evolución dos convenios colectivos asinados con complemento de traballo a quendas Por provincias. Galicia. 2012-2017

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2016	0	0,0	-	-	2	40,0	-	-	1	12,5	3	20,0
2017	0	0,0	1	11,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	4,6
Empresa												
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
2016	3	50,0	4	12,1	2	18,2	1	16,7	7	15,9	17	17,0
2017	1	50,0	4	14,3	1	7,1	0	0,0	14	21,5	20	17,1
Total 2017	1	16,7	5	13,5	1	6,7	0	0,0	14	20,6	21	15,1

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

▪ Complementos de posto e responsabilidade

Recollen 27 convenios dos asinados en 2016 (23,48%) 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 4.822 persoas traballadoras (12,32%) das que 2.629 son homes e 2.193 mulleres.

Son todos de empresa.

Complementos de posto e responsabilidade. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	5	83,33%	0	0,00%	5	62,50%
	Núm. Traballad.	2.003	98,19%	0	0,00%	2.003	32,04%
	Homes	528	25,88%			528	8,45%
	Mulleres	1.475	72,30%			1.475	23,60%
A Coruña							
	Núm. Convenios	12	36,36%	-		12	36,36%
	Núm. Traballad	1.837	62,25%	-		1.837	62,25%
	Homes	1.304	44,19%			1.304	44,19%
	Mulleres	533	18,06%			533	18,06%
Lugo							
	Núm. Convenios	1	9,09%	0	0,00%	1	6,25%
	Núm. Traballad	13	4,23%	0	0,00%	13	0,19%
	Homes	13	4,23%			13	0,19%
	Mulleres	0	0,00%			0	0,00%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	33,33%	-		2	33,33%
	Núm. Traballad	424	67,73%	-		424	67,73%
	Homes	386	61,66%			386	61,66%
	Mulleres	38	6,07%			38	6,07%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	7	15,91%	0	0,00%	7	13,46%
	Núm. Traballad	545	6,05%	0	0,00%	545	2,41%
	Homes	398	4,42%			398	1,76%
	Mulleres	147	1,63%			147	0,65%
Galicia							
	Núm. Convenios	27	27,00%	0	0,00%	27	23,48%
	Núm. Traballad	4.822	32,31%	0	0,00%	4.822	12,32%
	Homes	2.629	17,61%			2.629	6,72%
	Mulleres	2.193	14,69%			2.193	5,60%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2017 establecen complementos deste tipo 44 convenios (o 31,65% dos asinados este ano) que afectan a 64.790 persoas traballadoras (39,74%) das que 56.255 son homes e 8.535 mulleres.

Deles 5 son de sector (22,73% dos de sector asinados) e afectan a 59.514 persoas traballadoras (39,06%) e 39 son de empresa (33,33% dos de empresa asinados) e afectan a 5.276 persoas traballadoras (49,47%).

Complementos de posto e responsabilidade. Galicia. 2017

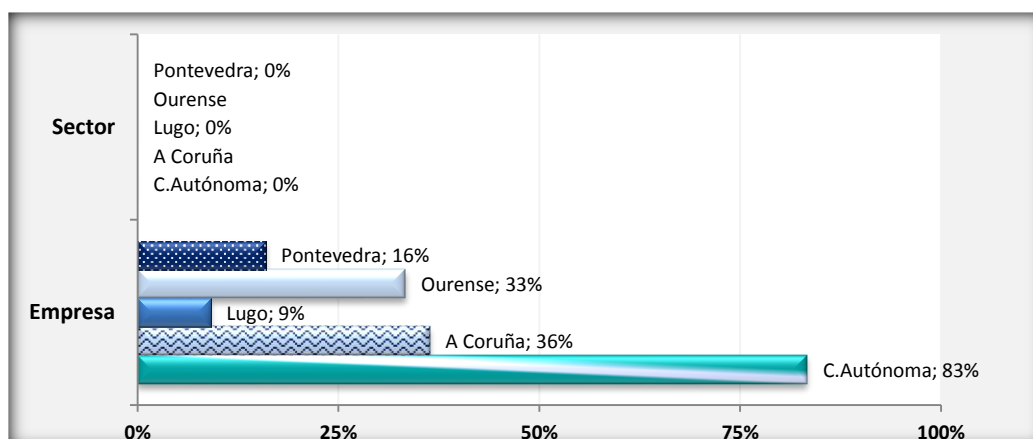
		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	50,00%	0	0,00%	1	16,67%
	Núm. Traballad.	1.756	96,22%	0	0,00%	1.756	9,21%
	Homes	1.463	80,16%			1.463	7,68%
	Mulleres	293	16,05%			293	1,54%
A Coruña							
	Núm. Convenios	9	32,14%	3	33,33%	12	32,43%
	Núm. Traballad	635	26,27%	19.785	26,40%	20.420	26,40%
	Homes	441	18,25%	17.936	23,94%	18.377	23,76%
	Mulleres	194	8,03%	1.849	2,47%	2.043	2,64%
Lugo							
	Núm. Convenios	1	7,14%	0	0,00%	1	6,67%
	Núm. Traballad	14	3,31%	0	0,00%	14	0,41%
	Homes	13	3,07%		0,00%	13	0,38%
	Mulleres	1	0,24%		0,00%	1	0,03%
Ourense							
	Núm. Convenios	3	37,50%	1	20,00%	4	30,77%
	Núm. Traballad	101	46,33%	10.000	68,26%	10.101	67,94%
	Homes	46	21,10%	9.000	61,43%	9.046	60,84%
	Mulleres	55	25,23%	1.000	6,83%	1.055	7,10%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	25	38,46%	1	33,33%	26	38,24%
	Núm. Traballad	2.770	47,92%	29.729	69,80%	32.499	67,19%
	Homes	2.179	37,69%	25.177	59,12%	27.356	56,56%
	Mulleres	591	10,22%	4.552	10,69%	5.143	10,63%
Galicia							
	Núm. Convenios	39	33,33%	5	22,73%	44	31,65%
	Núm. Traballad	5.276	49,47%	59.514	39,06%	64.790	39,74%
	Homes	4.142	38,84%	52.113	34,20%	56.255	34,51%
	Mulleres	1.134	10,63%	7.401	4,86%	8.535	5,24%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

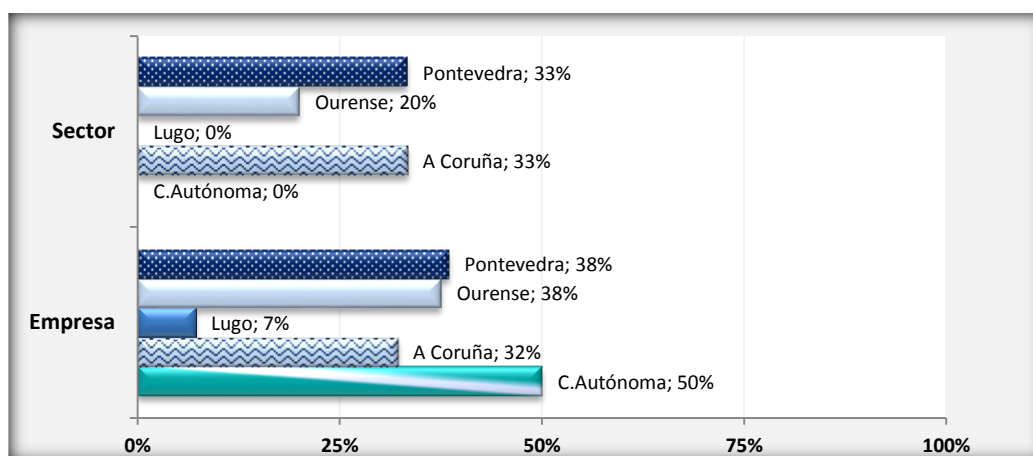
Fíxase establecendo unha contía ou sinalando unha porcentaxe sobre o soldo base.

COMPLEMENTOS DE POSTO E RESPONSABILIDADE

ANO 2016. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS



ANO 2017. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Evolución dos convenios colectivos asinados con complemento de posto e responsabilidade Por provincias. Galicia. 2012-2017

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2016	0	0,0	-	-	0	0,0	-	-	0	0,0	0	0,0
2017	0	0,0	3	33,3	0	0,0	1	20,0	1	33,3	5	22,7
Empresa												
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
2016	5	83,3	12	36,4	1	9,1	2	33,3	7	15,9	27	27,0
2017	1	50,0	9	32,1	1	7,1	3	37,5	25	38,5	39	33,3
Total 2017	1	16,7	12	32,4	1	6,7	4	30,8	26	38,2	44	31,7

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

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

Establecen estes complementos 20 convenios dos asinados en 2016 (17,39%) que afectan a 1.862 persoas traballadoras (4,76%) das que 1.171 son homes e 691 mulleres.

Deles 19 son de empresa (19% dos convenios de empresa asinados este ano) e afectan a 1.562 persoas traballadoras (10,46%), das que 1.071 son homes e 491 mulleres, e 1 é de sector (6,67% dos de sector asinados) e afectan a 300 persoas traballadoras (1,24%), das que 100 son homes e 200 mulleres.

Complementos por dispoñibilidade horaria ou prolongación da xornada. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	16,67%	1	50,00%	2	25,00%
	Núm. Traballad.	37	1,81%	300	7,12%	337	5,39%
	Homes	25	1,23%	100	2,37%	125	2,00%
	Mulleres	12	0,59%	200	4,75%	212	3,39%
A Coruña							
	Núm. Convenios	10	30,30%	-		10	30,30%
	Núm. Traballad	1.144	38,77%	-		1.144	38,77%
	Homes	856	29,01%			856	29,01%
	Mulleres	288	9,76%			288	9,76%
Lugo							
	Núm. Convenios	3	27,27%	0	0,00%	3	18,75%
	Núm. Traballad	64	20,85%	0	0,00%	64	0,96%
	Homes	52	16,94%			52	0,78%
	Mulleres	12	3,91%			12	0,18%
Ourense							
	Núm. Convenios	0	0,00%	-		0	0,00%
	Núm. Traballad	0	0,00%	-		0	0,00%
	Homes						
	Mulleres						
Pontevedra							
	Núm. Convenios	5	11,36%	0	0,00%	5	9,62%
	Núm. Traballad	317	3,52%	0	0,00%	317	1,40%
	Homes	138	1,53%		0,00%	138	0,61%
	Mulleres	179	1,99%		0,00%	179	0,79%
Galicia							
	Núm. Convenios	19	19,00%	1	6,67%	20	17,39%
	Núm. Traballad	1.562	10,46%	300	1,24%	1.862	4,76%
	Homes	1.071	7,18%	100	0,41%	1.171	2,99%
	Mulleres	491	3,29%	200	0,83%	691	1,77%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2017 establecen complementos deste tipo 23 convenios (o 16,55% dos asinados nese no) que afectan a 19.802 persoas traballadoras (12,15%) das que 17.819 son homes e 1.983 mulleres. Deles 21 son de empresa (17,95% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 1.817 persoas traballadoras (17,04%), das que 1.467 son homes e 350 mulleres, e 2 son de sector (9,09% dos de sector asinados) e afectan a 17.985 persoas traballadoras (11,8%), das que 16.352 son homes e 1.633 mulleres.

Complementos por dispoñibilidade horaria ou prolongación da xornada. Galicia. 2017

		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	9	32,14%	2	22,22%	11	29,73%
	Núm. Traballad	1.155	47,79%	17.985	24,00%	19.140	24,75%
	Homes	916	37,90%	16.352	21,82%	17.268	22,33%
	Mulleres	239	9,89%	1.633	2,18%	1.872	2,42%
Lugo							
	Núm. Convenios	2	14,29%	0	0,00%	2	13,33%
	Núm. Traballad	22	5,20%	0	0,00%	22	0,65%
	Homes	19	4,49%			19	0,56%
	Mulleres	3	0,71%			3	0,09%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	25,00%	0	0,00%	2	15,38%
	Núm. Traballad	40	18,35%	0	0,00%	40	0,27%
	Homes	27	12,39%		0,00%	27	0,18%
	Mulleres	13	5,96%		0,00%	13	0,09%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	8	12,31%	0	0,00%	8	11,76%
	Núm. Traballad	600	10,38%	0	0,00%	600	1,24%
	Homes	505	8,74%		0,00%	505	1,04%
	Mulleres	95	1,64%		0,00%	95	0,20%
Galicia							
	Núm. Convenios	21	17,95%	2	9,09%	23	16,55%
	Núm. Traballad	1.817	17,04%	17.985	11,80%	19.802	12,15%
	Homes	1.467	13,76%	16.352	10,73%	17.819	10,93%
	Mulleres	350	3,28%	1.633	1,07%	1.983	1,22%

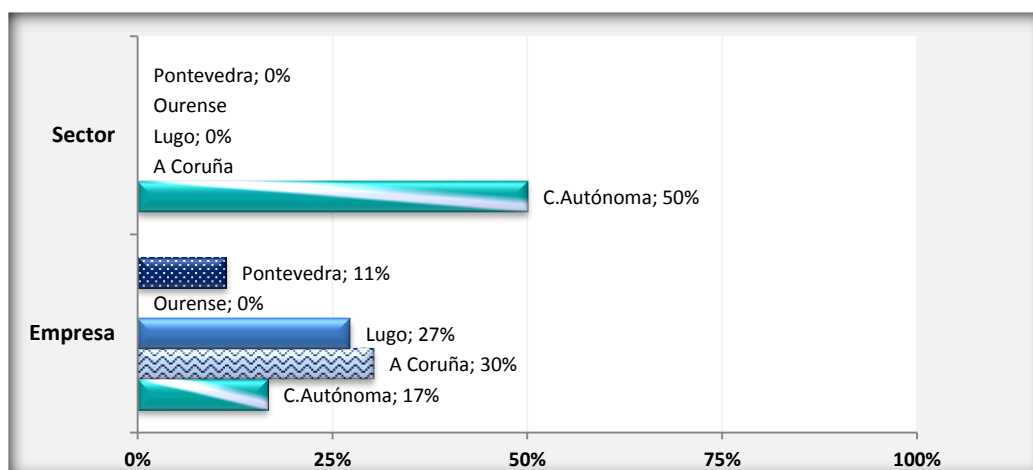
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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. Os que indican unha porcentaxe sinalan xeralmente que se aplicará sobre o salario base.

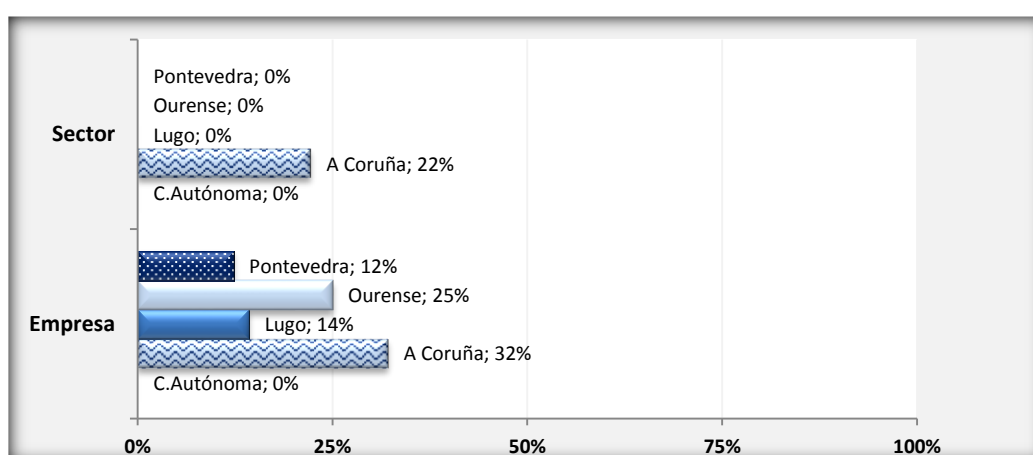
Outras cláusulas refírense á compensación en tempo de descanso deste complemento.

COMPLEMENTO POR DISPOÑIBILIDADE HORARIA OU PROLONGACIÓN DA XORNADA

ANO 2016. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS



ANO 2017. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Evolución dos convenios colectivos asinados con complemento de dispoñibilidade e prolongación da xornada Por provincias. Galicia. 2012-2017

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2016	1	50,0	-	-	0	0,0	-	-	0	0,0	1	6,7
2017	0	0,0	2	22,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	9,1
Empresa												
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
2016	1	16,7	10	30,3	3	27,3	0	0,0	5	11,4	19	19,0
2017	0	0,0	9	32,1	2	14,3	2	25,0	8	12,3	21	18,0
Total 2017	0	0,0	11	29,7	2	13,3	2	15,4	8	11,8	23	16,6

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

■ Primas e incentivos. Complemento de produtividade.

No ano 2016 establecen primas ou incentivos ou complementos de produtividade polo traballo realizado 27 convenios (23,48% dos asinados) que afectan a 6.530 persoas traballadoras (16,68%) das que 5.518 son homes e 1.012 mulleres.

Deles 3 son de sector (20% dos de sector asinados este ano) e afectan a 3.511 persoas traballadoras (14,49%), das que 3.214 son homes e 297 mulleres, e 24 son de empresa (24% dos de empresa asinados) e afectan a 3.019 persoas traballadoras (20,23%), das que 2.304 son homes e 715 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre primas e incentivos ou complemento de produtividade. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	33,33%	0	0,00%	2	25,00%
	Núm. Traballad.	87	4,26%	0	0,00%	87	1,39%
	Homes	45	2,21%		0,00%	45	0,72%
	Mulleres	42	2,06%		0,00%	42	0,67%
A Coruña							
	Núm. Convenios	9	27,27%	-		9	27,27%
	Núm. Traballad	1.340	45,41%	-		1.340	45,41%
	Homes	1.151	39,00%			1.151	39,00%
	Mulleres	189	6,40%			189	6,40%
Lugo							
	Núm. Convenios	2	18,18%	2	40,00%	4	25,00%
	Núm. Traballad	34	11,07%	3.100	48,61%	3.134	46,89%
	Homes	31	10,10%	2.850	44,69%	2.881	43,10%
	Mulleres	3	0,98%	250	3,92%	253	3,79%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	16,67%	-		1	16,67%
	Núm. Traballad	420	67,09%	-		420	67,09%
	Homes	385	61,50%			385	61,50%
	Mulleres	35	5,59%			35	5,59%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	10	22,73%	1	12,50%	11	21,15%
	Núm. Traballad	1.138	12,64%	411	3,01%	1.549	6,84%
	Homes	692	7,69%	364	2,67%	1.056	4,66%
	Mulleres	446	4,95%	47	0,34%	493	2,18%
Galicia							
	Núm. Convenios	24	24,00%	3	20,00%	27	23,48%
	Núm. Traballad	3.019	20,23%	3.511	14,49%	6.530	16,68%
	Homes	2.304	15,44%	3.214	13,27%	5.518	14,09%
	Mulleres	715	4,79%	297	1,23%	1.012	2,58%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2017 son 41 os convenios que establecen este tipo de primas ou incentivos ou complementos de produtividade polo traballo realizado (29,50% dos asinados) e afectan a 20.367 persoas traballadoras (12,49%) das que 18.679 son homes e 1.688 mulleres.

Deles 1 é de sector (4,55% dos de sector asinados este ano) e afecta a 16.000 persoas traballadoras (10,50%), das que 15.200 son homes e 800 mulleres, e 40 son de empresa (34,19% dos de empresa asinados) e afectan a 4.367 persoas traballadoras (40,95%), das que 3.479 son homes e 888 mulleres.

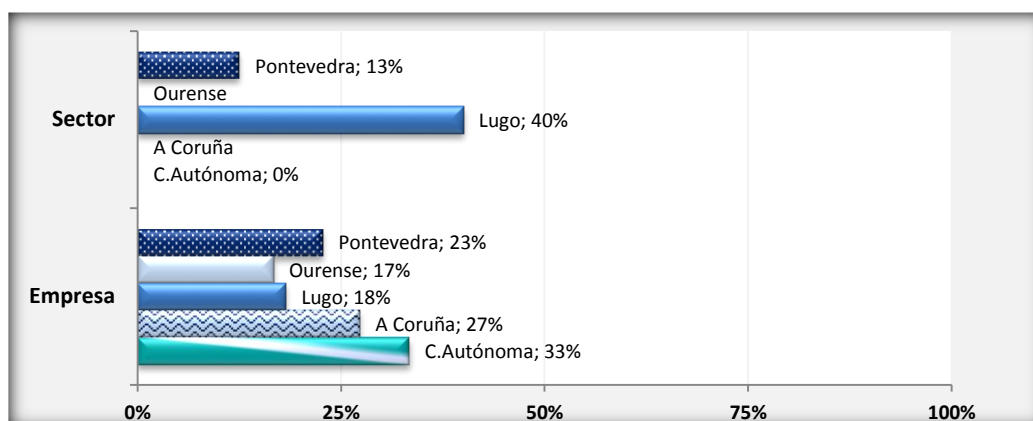
**Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre primas e incentivos ou complemento de produtividade.
Galicia. 2017**

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	50,00%	0	0,00%	1	16,67%
	Núm. Traballad.	69	3,78%	0	0,00%	69	0,36%
	Homes	56	3,07%		0,00%	56	0,29%
	Mulleres	13	0,71%		0,00%	13	0,07%
A Coruña							
	Núm. Convenios	11	39,29%	1	11,11%	12	32,43%
	Núm. Traballad	1.511	62,52%	16.000	21,35%	17.511	22,64%
	Homes	1.260	52,13%	15.200	20,29%	16.460	21,28%
	Mulleres	251	10,38%	800	1,07%	1.051	1,36%
Lugo							
	Núm. Convenios	2	14,29%	0	0,00%	2	13,33%
	Núm. Traballad	120	28,37%	0	0,00%	120	3,55%
	Homes	78	18,44%		0,00%	78	2,31%
	Mulleres	42	9,93%		0,00%	42	1,24%
Ourense							
	Núm. Convenios	3	37,50%	0	0,00%	3	23,08%
	Núm. Traballad	83	38,07%	0	0,00%	83	0,56%
	Homes	66	30,28%		0,00%	66	0,44%
	Mulleres	17	7,80%		0,00%	17	0,11%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	23	35,38%	0	0,00%	23	33,82%
	Núm. Traballad	2.584	44,70%	0	0,00%	2.584	5,34%
	Homes	2.019	34,92%		0,00%	2.019	4,17%
	Mulleres	565	9,77%		0,00%	565	1,17%
Galicia							
	Núm. Convenios	40	34,19%	1	4,55%	41	29,50%
	Núm. Traballad	4.367	40,95%	16.000	10,50%	20.367	12,49%
	Homes	3.479	32,62%	15.200	9,98%	18.679	11,46%
	Mulleres	888	8,33%	800	0,53%	1.688	1,04%

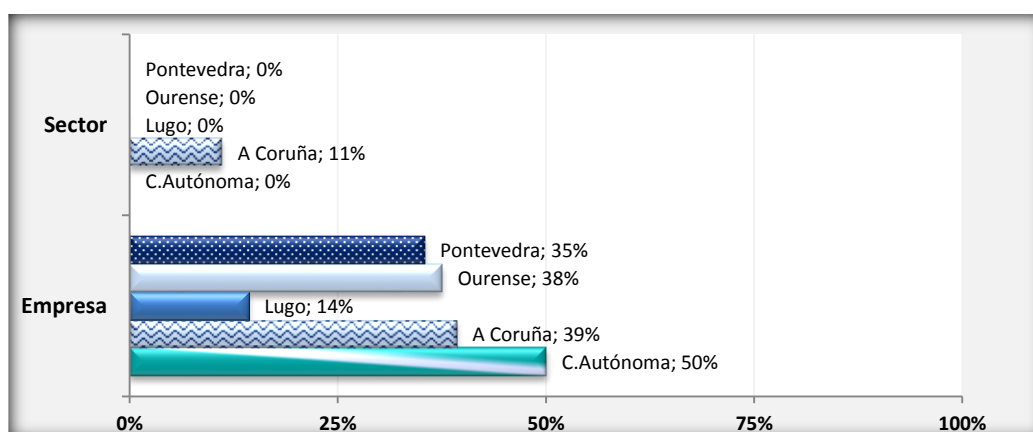
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

PRIMAS E INCENTIVOS OU COMPLEMENTOS DE PRODUTIVIDADE

ANO 2016. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS



ANO 2017. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Evolución dos convenios colectivos asinados. Primas e Incentivos. Complemento de produtividade Por provincias. Galicia. 2012-2017

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2016	0	0,0	-	-	2	40,0	-	-	1	12,5	3	20,0
2017	0	0,0	1	11,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	4,6
Empresa												
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
2016	2	33,3	9	27,3	2	18,2	1	16,7	10	22,7	24	24,0
2017	1	50,0	11	39,3	2	14,3	3	37,5	23	35,4	40	34,2
Total 2017	1	16,7	12	32,4	2	13,3	3	23,1	23	33,8	41	29,5

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Respecto das cláusulas que recollen pódese sinalar o seguinte:

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

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

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

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

Baséanse ás veces en sistemas de medición recoñecidos como o Bedaux e noutros casos establecen sistemas propios tendo en conta os indicadores que se sinalan ou indicando fórmulas para o seu cálculo.

As primas fíxanse tendo en conta nuns casos o rendemento individual, noutros o rendemento total da empresa ou por seccións ou departamentos e nalgúns casos os dous, 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.

Sínálase tamén a perda total ou parcial no caso de ter cometido faltas graves ou moi graves.

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.

Recolle un convenio de empresa a seguinte cláusula ao regular a produtividade:

“Operarios/as con discapacidade, enfermidade profesional ou limitacións. Acordo produtividade

O recoñecemento de calquera discapacidade exige a presentación do correspondente informe médico ou equivalente. Contémplanse os seguintes supostos:

- Discapacidade, enfermidade profesional ou limitacións asociadas a manipulación.*
- Discapacidade, enfermidade profesional ou limitacións asociadas a necesidade de descanso.*
- Discapacidade, enfermidade profesional ou limitacións asociadas a postura esforzo.*

O rendemento do traballador/a con recoñecemento de discapacidade deberá contemplarse conectando o seu desempeño coa maneira na que a súa discapacidade lle permite realizar un traballo, o que necesariamente haberá de terse en conta pola Comisión de Produción ao realizar o seguimento ao que o punto seguinte se refire.

Enténdese que o rendemento dunha liña/operación no que traballen varios operarios/as, e ao que estea adscrito un/a traballador/a con discapacidade estará afectado por iso.”

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

En 2016 recollen este tipo de complementos 30 convenios (26,09% do total dos asinados este ano) que afectan a 8.581 persoas traballadoras (21,92%) das que 6.687 son homes e 1.894 mulleres.

Deles 25 son de empresa (25% dos convenios de empresa asinados este ano) e afectan a 2.670 persoas traballadoras (17,89%), das que 1.876 son homes e 794 mulleres, e 5 son de sector (33,33% dos de sector asinados este ano) e afectan a 5.911 persoas traballadoras (24,40%), das que 4.811 son homes e 1.100 mulleres.

Convenios colectivos asinados con complementos de asistencia e/ou puntualidade. Galicia. 2016

		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	9	27,27%	-		9	27,27%
	Núm. Traballad	1.094	37,07%	-		1.094	37,07%
	Homes	795	26,94%			795	26,94%
	Mulleres	299	10,13%			299	10,13%
Lugo							
	Núm. Convenios	1	9,09%	4	80,00%	5	31,25%
	Núm. Traballad	11	3,58%	5.596	87,75%	5.607	83,89%
	Homes	11	3,58%	4.536	71,13%	4.547	68,03%
	Mulleres	0	0,00%	1.060	16,62%	1.060	15,86%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	33,33%	-		2	33,33%
	Núm. Traballad	468	74,76%	-		468	74,76%
	Homes	424	67,73%			424	67,73%
	Mulleres	44	7,03%			44	7,03%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	13	29,55%	1	12,50%	14	26,92%
	Núm. Traballad	1.097	12,19%	315	2,31%	1.412	6,24%
	Homes	646	7,18%	275	2,02%	921	4,07%
	Mulleres	451	5,01%	40	0,29%	491	2,17%
Galicia							
	Núm. Convenios	25	25,00%	5	33,33%	30	26,09%
	Núm. Traballad	2.670	17,89%	5.911	24,40%	8.581	21,92%
	Homes	1.876	12,57%	4.811	19,86%	6.687	17,08%
	Mulleres	794	5,32%	1.100	4,54%	1.894	4,84%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2017 son 27 os convenios que recollen este tipo de complementos (19,42% dos asinados) que afectan a 49.311 persoas traballadoras (30,25%) das que 37.487 son homes e 11.824 mulleres. Deles 20 son de empresa (17,09% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 2.761 persoas traballadoras (25,89%), das que 2.143 son homes e 618 mulleres, e 7 son de sector (31,82% dos de sector asinados este ano) e afectan a 46.550 persoas traballadoras (30,55%), das que 35.344 son homes e 11.206 mulleres.

Convenios colectivos asinados con complementos de asistencia e/ou puntualidade. Galicia. 2017

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	0	0,00%	1	25,00%	1	16,67%
	Núm. Traballad.	0	0,00%	2.400	13,93%	2.400	12,59%
	Homes			1.920	11,14%	1.920	10,07%
	Mulleres			480	2,79%	480	2,52%
A Coruña							
	Núm. Convenios	5	17,86%	4	44,44%	9	24,32%
	Núm. Traballad.	753	31,15%	31.190	41,63%	31.943	41,30%
	Homes	604	24,99%	23.980	32,00%	24.584	31,78%
	Mulleres	149	6,16%	7.210	9,62%	7.359	9,51%
Lugo							
	Núm. Convenios	2	14,29%	1	100,00%	3	20,00%
	Núm. Traballad.	44	10,40%	2.960	100,00%	3.004	88,80%
	Homes	40	9,46%	444	15,00%	484	14,31%
	Mulleres	4	0,95%	2.516	85,00%	2.520	74,49%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	12,50%	1	20,00%	2	15,38%
	Núm. Traballad.	46	21,10%	10.000	68,26%	10.046	67,57%
	Homes	38	17,43%	9.000	61,43%	9.038	60,79%
	Mulleres	8	3,67%	1.000	6,83%	1.008	6,78%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	12	18,46%	0	0,00%	12	17,65%
	Núm. Traballad.	1.918	33,18%	0	0,00%	1.918	3,97%
	Homes	1.461	25,27%			1.461	3,02%
	Mulleres	457	7,91%			457	0,94%
Galicia							
	Núm. Convenios	20	17,09%	7	31,82%	27	19,42%
	Núm. Traballad.	2.761	25,89%	46.550	30,55%	49.311	30,25%
	Homes	2.143	20,10%	35.344	23,20%	37.487	22,99%
	Mulleres	618	5,80%	11.206	7,35%	11.824	7,25%

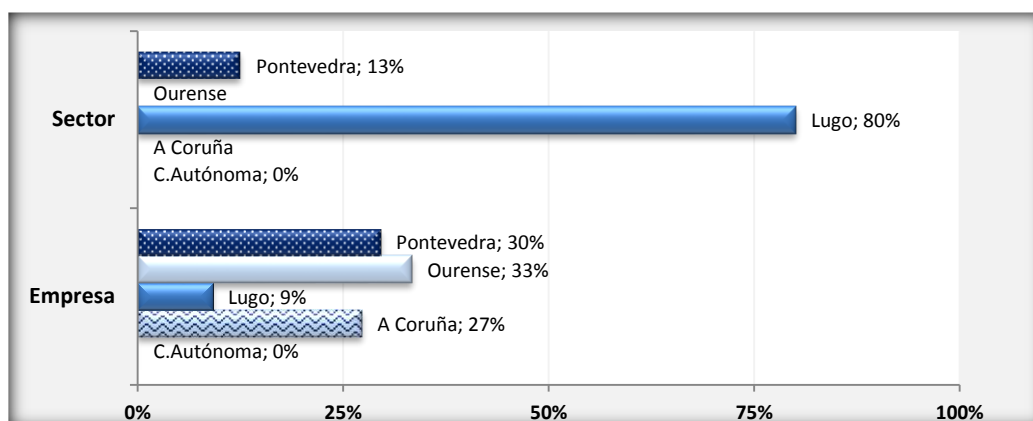
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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

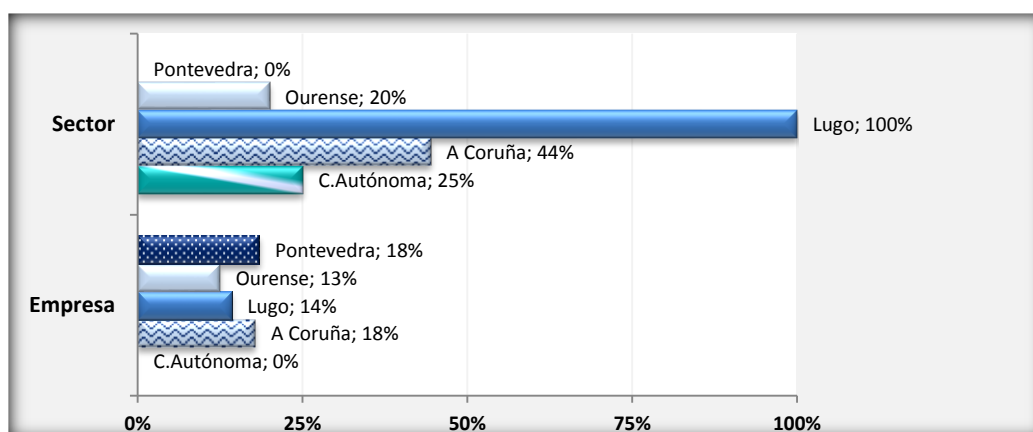
A súa regulación é ás veces moi extensa incluíndo, ademais da contía, as condicións que deben cumprirse para ter dereito a percibilos e indicando tamén cando se perden total ou parcialmente por faltas de asistencia ou puntualidade, sinalando os tipos de faltas que se teñen en conta e cales non.

COMPLEMENTOS DE ASISTENCIA E/OU PUNTUALIDADE

ANO 2016. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS



ANO 2017. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Evolución dos convenios colectivos asinados con complementos de asistencia e puntualidade Por provincias. Galicia. 2012-2017

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2016	0	0,0	-	-	4	80,0	-	-	1	12,5	5	33,3
2017	1	25,0	4	44,4	1	100,0	1	20,0	0	0,0	7	31,8
Empresa												
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
2016	0	0,0	9	27,3	1	9,1	2	33,3	13	29,6	25	25,0
2017	0	0,0	5	17,9	2	14,3	1	12,5	12	18,5	20	17,1
Total 2017	1	16,7	9	24,3	3	20,0	2	15,4	12	17,7	27	19,4

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

▪ Outros complementos

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

Figura este complemento en 39 convenios dos asinados en 2016 (33,91%) que afectan a 11.129 persoas traballadoras (28,43%) das que 5.296 son homes e 5.833 mulleres.

Deles 37 son de empresa (37% dos convenios de empresa asinados este ano) e afectan a 3.718 persoas traballadoras (24,91%), das que 2.627 son homes e 1.091 mulleres, e 2 son de sector (13,33% dos de sector asinados este ano) que afectan a 7.411 persoas traballadoras (30,59%), das que 2.669 son homes e 4.742 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre complementos por traballar en festivos. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	50,00%	1	50,00%	4	50,00%
	Núm. Traballad.	145	7,11%	3.911	92,88%	4.056	64,89%
	Homes	52	2,55%	2.169	51,51%	2.221	35,53%
	Mulleres	93	4,56%	1.742	41,37%	1.835	29,36%
A Coruña							
	Núm. Convenios	14	42,42%	-		14	42,42%
	Núm. Traballad	1.420	48,12%	-		1.420	48,12%
	Homes	1.068	36,19%			1.068	36,19%
	Mulleres	352	11,93%			352	11,93%
Lugo							
	Núm. Convenios	3	27,27%	0	0,00%	3	18,75%
	Núm. Traballad	63	20,52%	0	0,00%	63	0,94%
	Homes	49	15,96%			49	0,73%
	Mulleres	14	4,56%			14	0,21%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	33,33%	-		2	33,33%
	Núm. Traballad	539	86,10%	-		539	86,10%
	Homes	496	79,23%			496	79,23%
	Mulleres	43	6,87%			43	6,87%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	15	34,09%	1	12,50%	16	30,77%
	Núm. Traballad	1.551	17,23%	3.500	25,67%	5.051	22,31%
	Homes	962	10,69%	500	3,67%	1.462	6,46%
	Mulleres	589	6,54%	3.000	22,00%	3.589	15,85%
Galicia							
	Núm. Convenios	37	37,00%	2	13,33%	39	33,91%
	Núm. Traballad	3.718	24,91%	7.411	30,59%	11.129	28,43%
	Homes	2.627	17,60%	2.669	11,02%	5.296	13,53%
	Mulleres	1.091	7,31%	4.742	19,58%	5.833	14,90%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2017 son 62 os convenios con este complemento (44,60% dos asinados) que afectan a 67.694 persoas traballadoras (41,52%) das que 50.590 son homes e 17.104 mulleres.

Deles 54 son de empresa (46,15% dos convenios de empresa asinados este ano) e afectan a 7.070 persoas traballadoras (66,30%), das que 5.512 son homes e 1.558 mulleres, e 8 son de sector (36,36% dos de sector asinados este ano) que afectan a 60.624 persoas traballadoras (39,79%), das que 45.078 son homes e 15.546 mulleres.

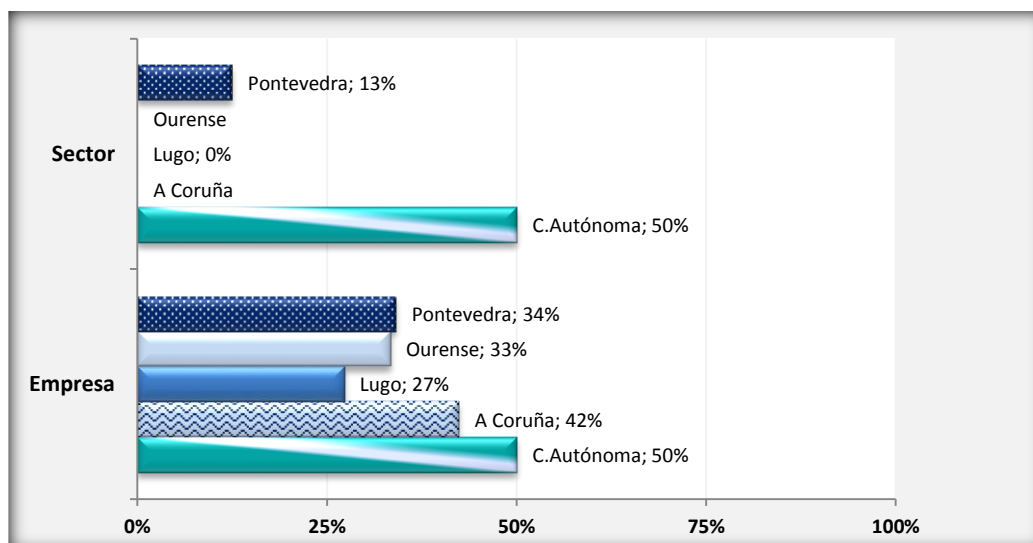
Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre complementos por traballar en festivos. Galicia. 2017

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	50,00%	1	25,00%	2	33,33%
	Núm. Traballad.	1.756	96,22%	4.500	26,11%	6.256	32,82%
	Homes	1.463	80,16%	1.125	6,53%	2.588	13,58%
	Mulleres	293	16,05%	3.375	19,58%	3.668	19,24%
A Coruña							
	Núm. Convenios	19	67,86%	3	33,33%	22	59,46%
	Núm. Traballad	1.970	81,51%	21.985	29,34%	23.955	30,97%
	Homes	1.524	63,05%	17.852	23,83%	19.376	25,05%
	Mulleres	446	18,45%	4.133	5,52%	4.579	5,92%
Lugo							
	Núm. Convenios	4	28,57%	1	100,00%	5	33,33%
	Núm. Traballad	79	18,68%	2.960	100,00%	3.039	89,83%
	Homes	69	16,31%	444	15,00%	513	15,16%
	Mulleres	10	2,36%	2.516	85,00%	2.526	74,67%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	25,00%	2	40,00%	4	30,77%
	Núm. Traballad	71	32,57%	1.450	9,90%	1.521	10,23%
	Homes	53	24,31%	480	3,28%	533	3,58%
	Mulleres	18	8,26%	970	6,62%	988	6,65%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	28	43,08%	1	33,33%	29	42,65%
	Núm. Traballad	3.194	55,25%	29.729	69,80%	32.923	68,06%
	Homes	2.403	41,57%	25.177	59,12%	27.580	57,02%
	Mulleres	791	13,68%	4.552	10,69%	5.343	11,05%
Galicia							
	Núm. Convenios	54	46,15%	8	36,36%	62	44,60%
	Núm. Traballad	7.070	66,30%	60.624	39,79%	67.694	41,52%
	Homes	5.512	51,69%	45.078	29,59%	50.590	31,03%
	Mulleres	1.558	14,61%	15.546	10,20%	17.104	10,49%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

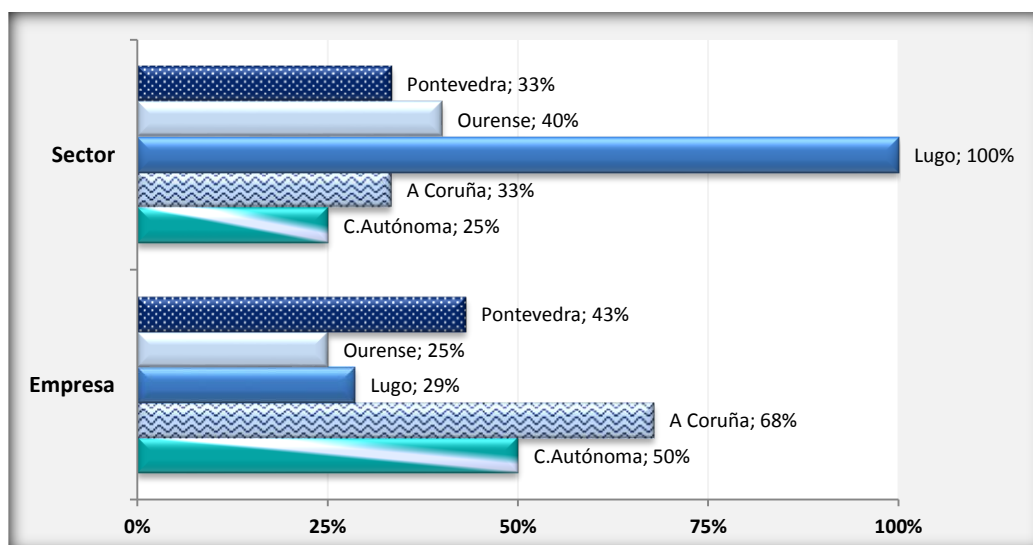
COMPLEMENTO POR TRABALLAR EN FESTIVOS

ANO 2016. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

ANO 2017. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

A compensación que se establece faise indicando unha contía, sinalando unha porcentaxe a aplicar sobre o salario ou con descansos ou días libres.

Nalgúns casos é unha combinación das dúas (compensación económica e ademais un tempo de descanso) e ás veces indícase a posibilidade de opción entre elas e a quen lle corresponde (empresa ou persoa traballadora).

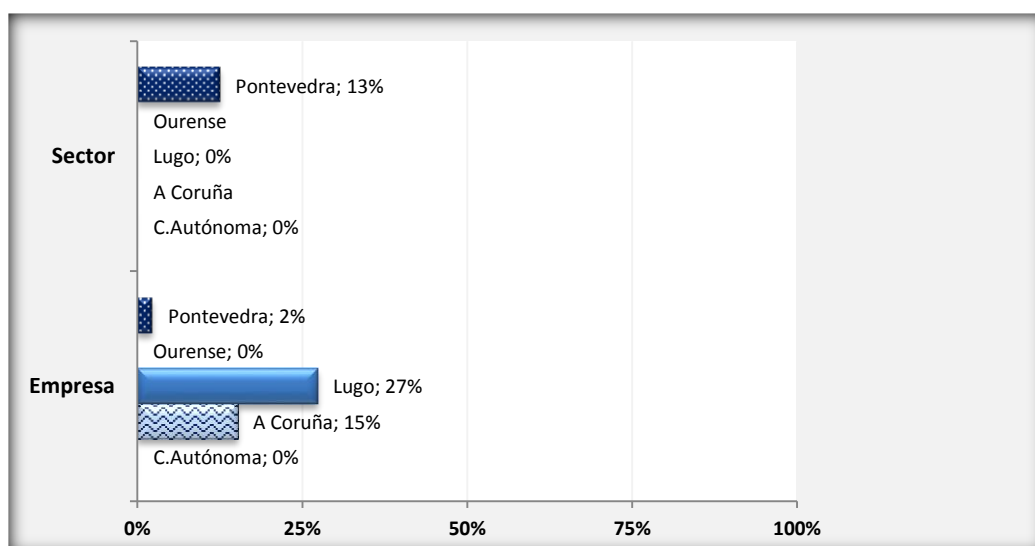
Respecto da compensación con días libres sinálase nalgúns convenios o prazo para o seu disfrute e noutros ven recollido o xeito de desfrutalos.

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

➤ Complemento de **convenio**.-

En 2016 recollen este complemento 10 convenios (8,70% dos asinados nese ano) que afectan a 1.475 persoas traballadoras (3,77%), das que 1.268 son homes e 207 mulleres. Deles 1 é de sector (6,67% dos convenios de sector asinados) e afectan a 411 persoas traballadoras (1,70%), das que 364 son homes e 47 mulleres, e 9 son de empresa (9% dos de convenios empresa asinados) e afectan a 1.064 persoas traballadoras (7,13%), das que 904 son homes e 160 mulleres.

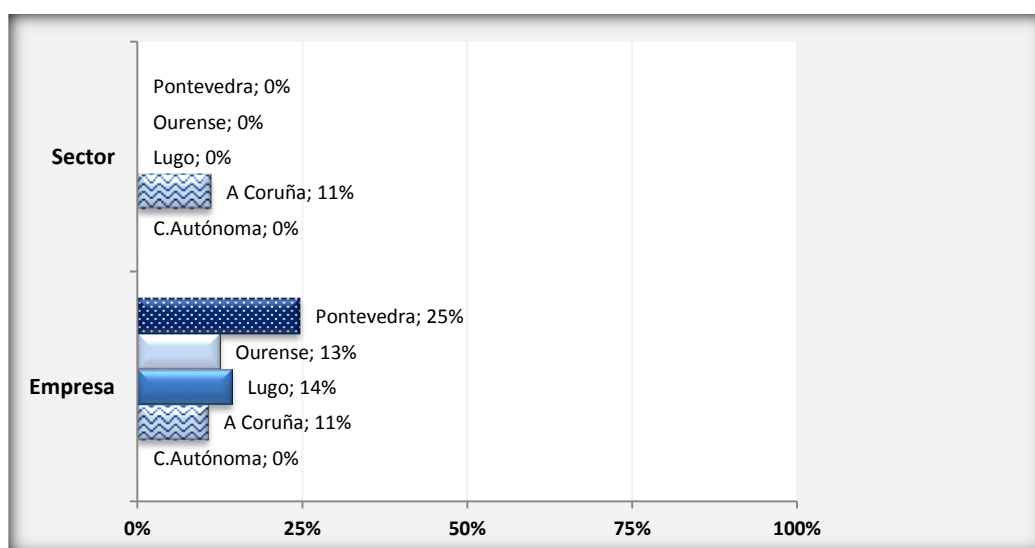
ANO 2016. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2017 son 23 os convenios que o recollen (16,55% dos asinados este ano) e afectan a 3.678 persoas traballadoras (2,26%), das que 2.880 son homes e 798 mulleres. Deles 1 é de sector (4,55% dos convenios de sector asinados este ano) e afecta a 1.800 persoas traballadoras (1,18%), das que 1.584 son homes e 216 mulleres, e 22 son de empresa (18,80% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 1.878 persoas traballadoras (17,61%), das que 1.296 son homes e 582 mulleres.

ANO 2017. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

➤ Complemento de **actividade**.

No ano 2016 existe este complemento en 8 convenios (6,96% dos asinados este ano) que afectan a 225 persoas traballadoras (0,57%) das que 207 son homes e 18 mulleres.

Son todos de empresa.

En 2017 figura este complemento en 11 convenios (7,91% dos asinados) que afectan a 4.793 persoas traballadoras (2,94%) das que 1.877 son homes e 2.916 mulleres.

Deles 2 son de sector (9,09% dos de sector asinados este ano) e afectan a 4.000 persoas traballadoras (2,63%), das que 1.200 son homes e 2.800 mulleres, e 9 son de empresa (7,69% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 793 persoas traballadoras (7,44%), das que 677 son homes e 116 mulleres.

➤ Complemento por **traballos especiais**.

En 2016 establecen este complemento 14 convenios (12,17% dos asinados) que afectan a 4.730 persoas traballadoras (12,08%) das que 1.217 son homes e 3.513 mulleres.

Deles 2 son de sector (13,33% dos de sector asinados este ano) e afectan a 4.250 persoas traballadoras (17,54%), das que 825 son homes e 3.425 mulleres, e 12 son de empresa (12% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 480 persoas traballadoras (3,22%), das que 392 son homes e 88 mulleres.

En 2017 son 6 os convenios nos que figura este complemento (4,32% dos asinados este ano) e afectan a 436 persoas traballadoras (0,27%) das que 264 son homes e 172 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 devindicación respecto das outras gratificacións extraordinarias.

En 2016 establecen máis de 2 gratificacións extraordinarias 43 convenios (37,39% dos asinados no ano). Afectan estes convenios a 14.186 persoas traballadoras (36,23%) das que 7.949 son homes e 6.237 mulleres.

Deles 7 son de sector (46,67% dos de sector asinados) e afectan a 10.726 persoas traballadoras (44,28%), das que 5.240 son homes e 5.486 mulleres, e 36 son de empresa (36% dos de empresa asinados) e afectan a 3.460 persoas traballadoras (23,18%), das que 2.709 son homes e 751 mulleres.

Número de gratificacións extraordinarias . Galicia. 2016

Número de gratificacións extraordinarias		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
2	Núm. Convenios	64	64,00%	8	53,33%	72	62,61%
	Núm. Traballad	11.466	76,82%	13.498	55,72%	24.964	63,77%
	Homes	7.794	52,22%	10.294	42,50%	18.088	46,20%
	Mulleres	3.672	24,60%	3.204	13,23%	6.876	17,56%
3	Núm. Convenios	26	26,00%	6	40,00%	32	27,83%
	Núm. Traballad	1.951	13,07%	7.226	29,83%	9.177	23,44%
	Homes	1.501	10,06%	4.740	19,57%	6.241	15,94%
	Mulleres	450	3,01%	2.486	10,26%	2.936	7,50%
4	Núm. Convenios	10	10,00%	1	6,67%	11	9,57%
	Núm. Traballad	1.509	10,11%	3.500	14,45%	5.009	12,79%
	Homes	1.208	8,09%	500	2,06%	1.708	4,36%
	Mulleres	301	2,02%	3.000	12,38%	3.301	8,43%
5	Núm. Convenios	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Núm. Traballad	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Homes						
	Mulleres						

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2017, segundo se pode apreciar con máis detalle no cadro seguinte, son 65 os convenios que establecen máis de 2 gratificacións extraordinarias (46,76% dos asinados no ano) e afectan a 85.732 persoas traballadoras (52,59%) das que 41.504 son homes e 44.228 mulleres. Deles 15 son de sector (68,18% dos de sector asinados) e afectan a 79.849 persoas traballadoras (52,41%), das que 36.794 son homes e 43.055 mulleres, e 50 son de empresa (42,74% dos de empresa asinados) e afectan a 5.883 persoas traballadoras (55,17%), das que 4.710 son homes e 1.173 mulleres.

Número de gratificacións extraordinarias . Galicia. 2017

Número de gratificacións extraordinarias		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
2	Núm. Convenios	67	57,26%	6	27,27%	73	52,52%
	Núm. Traballad	4.781	44,83%	68.829	45,17%	73.610	45,15%
	Homes	3.343	31,35%	52.696	34,59%	56.039	34,37%
	Mulleres	1.438	13,48%	16.133	10,59%	17.571	10,78%
3	Núm. Convenios	30	25,64%	14	63,64%	44	31,65%
	Núm. Traballad	3.847	36,07%	79.649	52,28%	83.496	51,22%
	Homes	2.990	28,04%	36.719	24,10%	39.709	24,36%
	Mulleres	857	8,04%	42.930	28,18%	43.787	26,86%
4	Núm. Convenios	18	15,38%	1	4,55%	19	13,67%
	Núm. Traballad	1.892	17,74%	200	0,13%	2.092	1,28%
	Homes	1.593	14,94%	75	0,05%	1.668	1,02%
	Mulleres	299	2,80%	125	0,08%	424	0,26%
5	Núm. Convenios	2	1,71%	0	0,00%	2	1,44%
	Núm. Traballad	144	1,35%	0	0,00%	144	0,09%
	Homes	127	1,19%			127	0,08%
	Mulleres	17	0,16%			17	0,01%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Respecto das cláusulas pode sinalarse o seguinte:

A contía destas gratificacións establécese na maioría dos convenios como unha mensualidade do salario base máis a antigüidade se é o caso, ou da antigüidade consolidada ou complemento persoal, pero hai convenios que indican que será igual a unha mensualidade completa. Outros convenios indican unha contía nas táboas salariais (á que ás veces se lle engade a antigüidade).

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

Exclúese nalgún convenio complementos como o de nocturnidade ou actividade e hai convenios que inclúen o complemento de transporte e outros que o exclúen.

En 2016 fan referencia ao rateo das gratificacións extraordinarias 33 convenios (28,70% dos asinados nese ano) que afectan a 12.509 persoas traballadoras (31,95%) das que 8.457 son homes e 4.052 mulleres.

Deles 3 son de sector (20% dos de sector asinados) e afectan a 10.991 persoas traballadoras (45,37%), das que 7.469 son homes e 3.522 mulleres, e 30 son de empresa (30% dos de empresa asinados) e afectan a 1.518 persoas traballadoras (10,17%), das que 988 son homes e 530 mulleres.

En 16 destes convenios establécese expresamente que todas as gratificacións extraordinarias serán rateadas, e noutros 2 indícase o rateo dalgunha delas. Nos demais convenios indícase a posibilidade de facelo.

En 2017 fan referencia ao rateo das gratificacións extraordinarias 57 convenios (41,01% dos asinados) que afectan a 83.739 persoas traballadoras (51,37%) das que 58.300 son homes e 25.439 mulleres.

Deles 8 son de sector (36,36% dos de sector asinados) e afectan a 81.115 persoas traballadoras (53,24%), das que 56.605 son homes e 24.510 mulleres, e 49 son de empresa (41,88% dos de empresa asinados) e afectan a 2.624 persoas traballadoras (24,61%), das que 1.695 son homes e 929 mulleres.

En 17 destes convenios establécese expresamente que todas as gratificacións extraordinarias serán rateadas, e noutros 9 indícase o rateo dalgunha delas. Nos demais convenios indícase a posibilidade de facelo.

As cláusulas que indican a posibilidade de rateo de todas ou algunha destas gratificacións sinalan nuns casos que será por opción da empresa e noutros por acordo entre a empresa e as persoas traballadoras ou os seus representantes legais.

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

✓ No ano 2016 establécese unha **gratificación** condicionada a que existan **beneficios** ou aos resultados da empresa en 3 convenios de empresa (o 3% dos convenios de empresa asinados nese ano) que afectan a 95 persoas traballadoras (0,64% do total de afectadas por convenios de empresa asinados nese ano) das que 63 son homes e 32 mulleres.

En 2017 establécese en 5 convenios de empresa (o 4,27% dos convenios de empresa asinados nese ano) que afectan a 913 persoas traballadoras (8,56% do total de afectadas por convenios de empresa asinados nese ano) das que 628 son homes e 285 mulleres.

E.4. RETRIBUCIÓN EXTRASALARIAIS.-

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

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

▪ Axudas de custo e gastos de locomoción.

En 2016 son 69 convenios (60% dos asinados neste ano) os que teñen cláusulas ao respecto e afectan a 27.742 persoas traballadoras (70,86%) das que 18.101 son homes e 9.641 mulleres.

Deles 13 son de sector (86,67% dos de sector asinados) e afectan a 23.724 persoas traballadoras (97,94%), das que 15.309 son homes e 8.415 mulleres, e 56 son de empresa (56% dos de empresa asinados) e afectan a 4.018 persoas traballadoras (26,92%), das que 2.792 son homes e 1.226 mulleres.

En 2017 son 92 convenios (66,19% dos asinados neste ano) os que teñen cláusulas ao respecto e afectan a 123.871 persoas traballadoras (75,98%) das que 84.572 son homes e 39.299 mulleres.

Deles 17 son de sector (77,27% dos de sector asinados) e afectan a 115.689 persoas traballadoras (75,93%), das que 78.297 son homes e 37.392 mulleres, e 75 son de empresa (64,10% dos de empresa asinados) e afectan a 8.182 persoas traballadoras (76,73%), das que 6.275 son homes e 1.907 mulleres.

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

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

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

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

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

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

Refírense outras cláusulas aos anticipos que deben ou poden concederse ou á entrega de tarxetas de crédito para cubrir os gastos previstos en cada desprazamento, coa obriga de posterior xustificación e liquidación dos gastos efectivamente realizados.

Respecto dos gastos de desprazamento, cando é necesario utilizar medios propios do persoal da empresa, a compensación fíxase sinalando unha contía por quilómetro.

Os cadros seguintes reflicten os convenios negociados en 2016 e 2017 con este tipo de cláusulas por provincias.

**Convenios colectivos asinados con cláusula sobre axudas de custo e gastos de locomoción.
Galicia. 2016**

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	50,00%	1	50,00%	4	50,00%
	Núm. Traballad.	495	24,26%	3.911	92,88%	4.406	70,48%
	Homes	371	18,19%	2.169	51,51%	2.540	40,63%
	Mulleres	124	6,08%	1.742	41,37%	1.866	29,85%
A Coruña							
	Núm. Convenios	19	57,58%	-		19	57,58%
	Núm. Traballad	1.640	55,57%	-		1.640	55,57%
	Homes	1.228	41,61%			1.228	41,61%
	Mulleres	412	13,96%			412	13,96%
Lugo							
	Núm. Convenios	6	54,55%	4	80,00%	10	62,50%
	Núm. Traballad	222	72,31%	6.177	96,86%	6.399	95,74%
	Homes	182	59,28%	4.881	76,54%	5.063	75,75%
	Mulleres	40	13,03%	1.296	20,32%	1.336	19,99%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	33,33%	-		2	33,33%
	Núm. Traballad	21	3,35%	-		21	3,35%
	Homes	17	2,72%			17	2,72%
	Mulleres	4	0,64%			4	0,64%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	26	59,09%	8	100,00%	34	65,38%
	Núm. Traballad	1.640	18,22%	13.636	100,00%	15.276	67,48%
	Homes	994	11,04%	8.259	60,57%	9.253	40,87%
	Mulleres	646	7,18%	5.377	39,43%	6.023	26,61%
Galicia							
	Núm. Convenios	56	56,00%	13	86,67%	69	60,00%
	Núm. Traballad	4.018	26,92%	23.724	97,94%	27.742	70,86%
	Homes	2.792	18,71%	15.309	63,20%	18.101	46,23%
	Mulleres	1.226	8,21%	8.415	34,74%	9.641	24,63%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre axudas de custo e gastos de locomoción.
Galicia. 2017**

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	100,00%	2	50,00%	4	66,67%
	Núm. Traballad.	1.825	100,00%	6.900	40,03%	8.725	45,78%
	Homes	1.519	83,23%	3.045	17,67%	4.564	23,95%
	Mulleres	306	16,77%	3.855	22,37%	4.161	21,83%
A Coruña							
	Núm. Convenios	15	53,57%	6	66,67%	21	56,76%
	Núm. Traballad	1.401	57,96%	48.590	64,85%	49.991	64,63%
	Homes	1.089	45,06%	29.464	39,32%	30.553	39,50%
	Mulleres	312	12,91%	19.126	25,53%	19.438	25,13%
Lugo							
	Núm. Convenios	8	57,14%	1	100,00%	9	60,00%
	Núm. Traballad	272	64,30%	2.960	100,00%	3.232	95,54%
	Homes	211	49,88%	444	15,00%	655	19,36%
	Mulleres	61	14,42%	2.516	85,00%	2.577	76,17%
Ourense							
	Núm. Convenios	5	62,50%	5	100,00%	10	76,92%
	Núm. Traballad	138	63,30%	14.650	100,00%	14.788	99,46%
	Homes	74	33,94%	10.555	72,05%	10.629	71,49%
	Mulleres	64	29,36%	4.095	27,95%	4.159	27,97%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	45	69,23%	3	100,00%	48	70,59%
	Núm. Traballad	4.546	78,64%	42.589	100,00%	47.135	97,45%
	Homes	3.382	58,50%	34.789	81,69%	38.171	78,91%
	Mulleres	1.164	20,13%	7.800	18,31%	8.964	18,53%
Galicia							
	Núm. Convenios	75	64,10%	17	77,27%	92	66,19%
	Núm. Traballad	8.182	76,73%	115.689	75,93%	123.871	75,98%
	Homes	6.275	58,84%	78.297	51,39%	84.572	51,88%
	Mulleres	1.907	17,88%	37.392	24,54%	39.299	24,11%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

▪ Complemento de transporte e distancia

En 2016 inclúen este complemento 52 convenios (45,22% dos asinados) que afectan a 17.994 persoas traballadoras (45,96%) das que 10.811 son homes e 7.183 mulleres.

Deles 10 son de sector (66,67% dos de sector asinados) e afectan a 14.357 persoas traballadoras (59,27%), das que 8.239 son homes e 6.118 mulleres, e 42 son de empresa (42% dos de empresa asinados) e afectan a 3.637 persoas traballadoras (24,37%), das que 2.572 son homes e 1.065 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre complementos de transporte e distancia. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	33,33%	2	100,00%	4	50,00%
	Núm. Traballad.	87	4,26%	4.211	100,00%	4.298	68,76%
	Homes	45	2,21%	2.269	53,88%	2.314	37,02%
	Mulleres	42	2,06%	1.942	46,12%	1.984	31,74%
A Coruña							
	Núm. Convenios	17	51,52%	-		17	51,52%
	Núm. Traballad	2.057	69,71%	-		2.057	69,71%
	Homes	1.453	49,24%			1.453	49,24%
	Mulleres	604	20,47%			604	20,47%
Lugo							
	Núm. Convenios	3	27,27%	4	80,00%	7	43,75%
	Núm. Traballad	46	14,98%	4.081	64,00%	4.127	61,74%
	Homes	41	13,36%	3.445	54,02%	3.486	52,15%
	Mulleres	5	1,63%	636	9,97%	641	9,59%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	16,67%	-		1	16,67%
	Núm. Traballad	17	2,72%	-		17	2,72%
	Homes	16	2,56%			16	2,56%
	Mulleres	1	0,16%			1	0,16%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	19	43,18%	4	50,00%	23	44,23%
	Núm. Traballad	1.430	15,89%	6.065	44,48%	7.495	33,11%
	Homes	1.017	11,30%	2.525	18,52%	3.542	15,65%
	Mulleres	413	4,59%	3.540	25,96%	3.953	17,46%
Galicia							
	Núm. Convenios	42	42,00%	10	66,67%	52	45,22%
	Núm. Traballad	3.637	24,37%	14.357	59,27%	17.994	45,96%
	Homes	2.572	17,23%	8.239	34,01%	10.811	27,61%
	Mulleres	1.065	7,14%	6.118	25,26%	7.183	18,35%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2017 son 47 os convenios que o inclúen (33,81% dos asinados este ano) que afectan a 45.112 persoas traballadoras (27,67%) das que 15.331 son homes e 29.781 mulleres.

Deles 9 son de sector (40,91% dos de sector asinados) e afectan a 38.913 persoas traballadoras (25,54%), das que 10.230 son homes e 28.683 mulleres, e 38 son de empresa (32,48% dos de empresa asinados) e afectan a 6.199 persoas traballadoras (58,13%), das que 5.101 son homes e 1.098 mulleres.

**Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre complementos de transporte e distancia.
Galicia. 2017**

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	50,00%	1	25,00%	2	33,33%
	Núm. Traballad.	1.756	96,22%	6.650	38,58%	8.406	44,10%
	Homes	1.463	80,16%	394	2,29%	1.857	9,74%
	Mulleres	293	16,05%	6.256	36,30%	6.549	34,36%
A Coruña							
	Núm. Convenios	14	50,00%	4	44,44%	18	48,65%
	Núm. Traballad	1.136	47,00%	26.993	36,02%	28.129	36,37%
	Homes	1.005	41,58%	8.300	11,08%	9.305	12,03%
	Mulleres	131	5,42%	18.693	24,95%	18.824	24,34%
Lugo							
	Núm. Convenios	4	28,57%	1	100,00%	5	33,33%
	Núm. Traballad	170	40,19%	2.960	100,00%	3.130	92,52%
	Homes	121	28,61%	444	15,00%	565	16,70%
	Mulleres	49	11,58%	2.516	85,00%	2.565	75,82%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	25,00%	2	40,00%	4	30,77%
	Núm. Traballad	48	22,02%	1.450	9,90%	1.498	10,08%
	Homes	41	18,81%	480	3,28%	521	3,50%
	Mulleres	7	3,21%	970	6,62%	977	6,57%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	17	26,15%	1	33,33%	18	26,47%
	Núm. Traballad	3.089	53,43%	860	2,02%	3.949	8,16%
	Homes	2.471	42,74%	612	1,44%	3.083	6,37%
	Mulleres	618	10,69%	248	0,58%	866	1,79%
Galicia							
	Núm. Convenios	38	32,48%	9	40,91%	47	33,81%
	Núm. Traballad	6.199	58,13%	38.913	25,54%	45.112	27,67%
	Homes	5.101	47,83%	10.230	6,71%	15.331	9,40%
	Mulleres	1.098	10,30%	28.683	18,83%	29.781	18,27%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O cadro seguinte reflicte a evolución do número de convenios con este complemento no período 2012 – 2017.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusula de complemento de transporte e distancia
Por provincias. Galicia. 2012-2017**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2016	2	100,0	-	-	4	80,0	-	-	4	50,0	10	66,7
2017	1	25,0	4	44,4	1	100,0	2	40,0	1	33,3	9	40,9
Empresa												
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
2016	2	33,3	17	51,5	3	27,3	1	16,7	19	43,2	42	42,0
2017	1	50,0	14	50,0	4	28,6	2	25,0	17	26,2	38	32,5
Total 2017	2	33,3	18	48,7	5	33,3	4	30,8	18	26,5	47	33,8

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

▪ Outros complementos

No ano 2016 establécese o complemento de “Quebranto de moeda” en 12 convenios (10,43% dos asinados este ano) que afectan a 1.335 persoas traballadoras (3,41%) das que 1.010 son homes e 325 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre quebranto de moeda. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Galicia							
	Núm. Convenios	11	11,00%	1	6,67%	12	10,43%
	Núm. Traballad	1.035	6,93%	300	1,24%	1.335	3,41%
	Homes	910	6,10%	100	0,41%	1.010	2,58%
	Mulleres	125	0,84%	200	0,83%	325	0,83%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2017 son 13 os convenios que o establecen (9,35% dos asinados este ano) e afectan a 4.169 persoas traballadoras (2,56%) das que 3.556 son homes e 613 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre quebranto de moeda. Galicia. 2017

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Galicia							
	Núm. Convenios	12	10,26%	1	4,55%	13	9,35%
	Núm. Traballad	2.369	22,21%	1.800	1,18%	4.169	2,56%
	Homes	1.972	18,49%	1.584	1,04%	3.556	2,18%
	Mulleres	397	3,72%	216	0,14%	613	0,38%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No ano 2016 establécese o complemento de “Desgaste de ferramentas” en 5 convenios (4,35% dos asinados neste ano) que afectan a 3.188 persoas traballadoras (8,14%) das que 2.776 son homes e 412 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre desgaste de ferramentas. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Galicia							
	Núm. Convenios	2	2,00%	3	20,00%	5	4,35%
	Núm. Traballad	393	2,63%	2.795	11,54%	3.188	8,14%
	Homes	351	2,35%	2.425	10,01%	2.776	7,09%
	Mulleres	42	0,28%	370	1,53%	412	1,05%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No ano 2017 establécese en 2 convenios (1,44% dos asinados neste ano) que afectan a 4.514 persoas traballadoras (2,77%) das que 1.136 son homes e 3.378 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre quebranto de moeda. Galicia. 2017

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Galicia							
	Núm. Convenios	1	0,85%	1	4,55%	2	1,44%
	Núm. Traballad	14	0,13%	4.500	2,95%	4.514	2,77%
	Homes	11	0,10%	1.125	0,74%	1.136	0,70%
	Mulleres	3	0,03%	3.375	2,22%	3.378	2,07%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

7. TEMPO DE TRABALLO

A. XORNADA PACTADA

Para calcular a xornada media pactada (media ponderada) nos convenios asinados e revisados en 2016 e 2017 en Galicia, tivéronse en conta unicamente os que a regulan de xeito anual.

En 2016 foron 93 (o 70,99%) os convenios que a regulan deste xeito. Deles 17 son de sector (o 85% dos de sector asinados ou revisados este ano) e 76 son de empresa (o 68,47% dos de empresa asinados ou revisados este ano).

A xornada media pactada no ano 2016 foi de 1.737,88 horas.

En 2017 foron 99 (o 59,28%) os convenios que a regulan deste xeito. Deles 18 son de sector (o 60% dos de sector asinados ou revisados este ano) e 81 son de empresa (o 59,12% dos de empresa asinados ou revisados este ano).

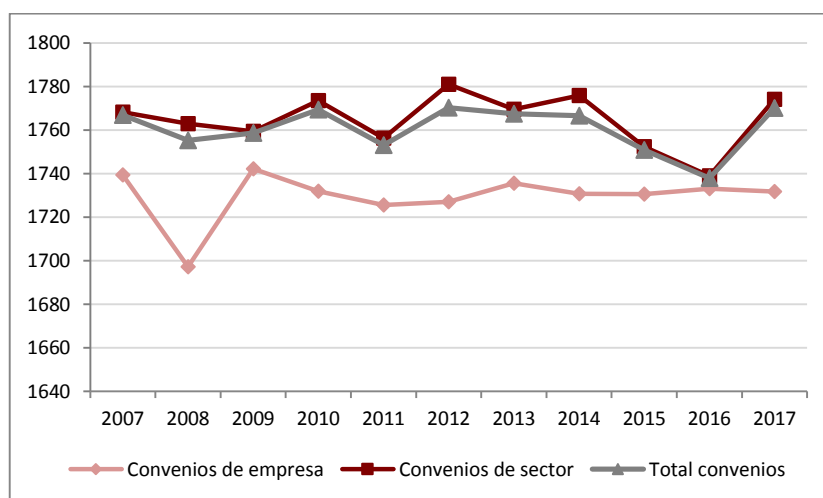
A xornada media pactada no ano 2017 foi de 1.770,18 horas.

No cadro seguinte pode apreciarse a evolución da xornada media pactada en Galicia no período 2007-2017.

Evolución da xornada media anual pactada. Galicia. 2007 - 2017
Total Convenios. Xornada media pactada

	Convenios de empresa	Convenios de sector	Total convenios
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	1730,6	1752,4	1750,9
2016	1733,0	1738,9	1737,9
2017	1731,70	1774,10	1770,18

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

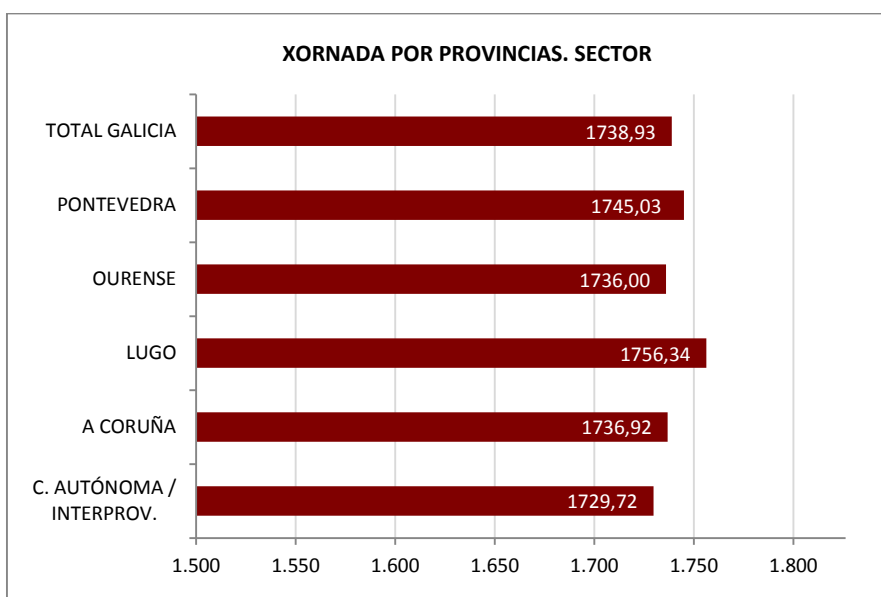
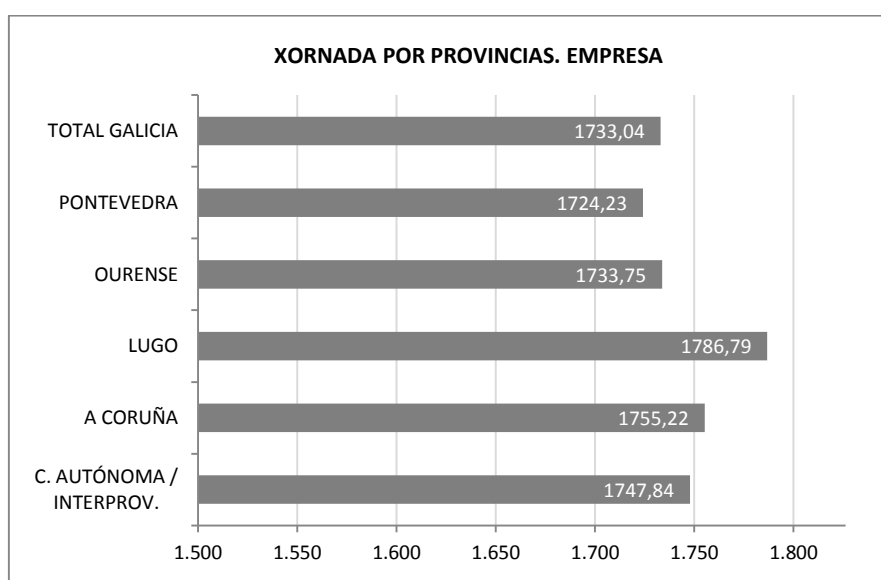


Por **provincias** a xornada pactada nestes anos é a seguinte:

XORNADA POR PROVINCIAS - Ano 2016

	EMPRESA	SECTOR	TOTAL
C. AUTÓNOMA / INTERPROV.	1747,84	1729,72	1731,61
A CORUÑA	1755,22	1736,92	1737,90
LUGO	1786,79	1756,34	1758,08
OURENSE	1733,75	1736,00	1735,73
PONTEVEDRA	1724,23	1745,03	1731,08
TOTAL GALICIA	1733,04	1738,93	1737,88

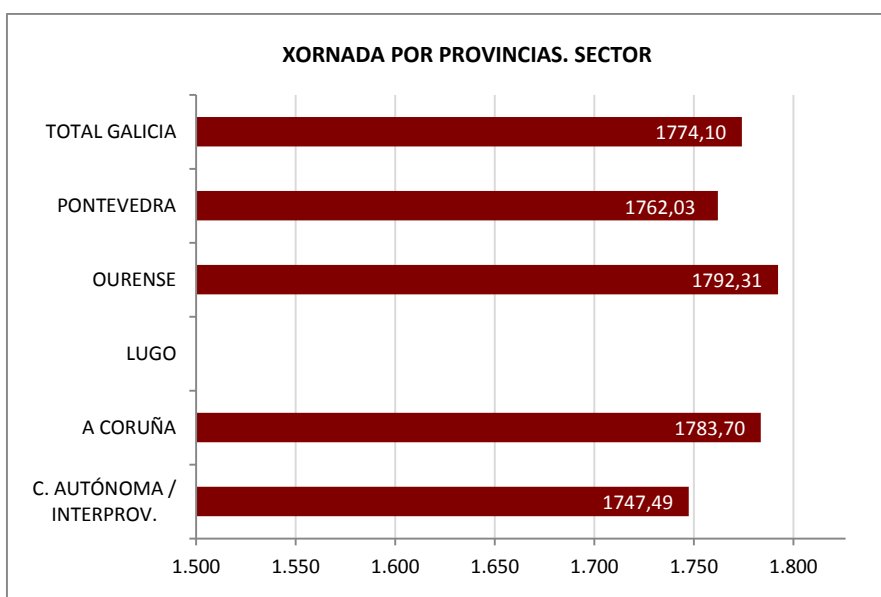
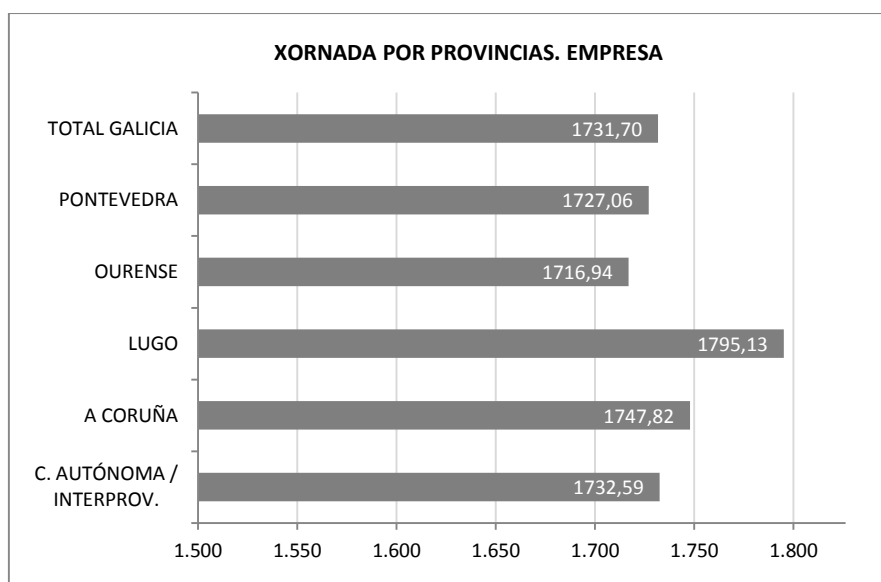
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



XORNADA POR PROVINCIAS - Ano 2017

	EMPRESA	SECTOR	TOTAL
C. AUTÓNOMA / INTERPROV.	1732,59	1747,49	1744,76
A CORUÑA	1747,82	1783,70	1782,87
LUGO	1795,13		1795,13
OURENSE	1716,94	1792,31	1789,80
PONTEVEDRA	1727,06	1762,03	1756,42
TOTAL GALICIA	1731,70	1774,10	1770,18

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 2016.
POR SECTORES ECONÓMICOS E PROVINCIAS

	Agrario	Non Agrario		
		Industria	Construción	Servizos
C. AUTÓNOMA / INTERPROVINCIAIS				1731,61
A CORUÑA		1750,65	1736,81	1765,74
LUGO		1772,88	1738,00	1767,70
OURENSE		1714,74	1736,00	1798,69
PONTEVEDRA		1729,37		1747,94
TOTAL GALICIA	-	1738,55	1736,80	1742,16

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

TOTAL CONVENIOS. Xornada media pactada. Ano 2017.
POR SECTORES ECONÓMICOS E PROVINCIAS

	Agrario	Non Agrario		
		Industria	Construción	Servizos
C. AUTÓNOMA / INTERPROVINCIAIS		1780,54		1723,22
A CORUÑA		1760,71		1796,10
LUGO		1799,55	1759,95	1798,22
OURENSE		1781,14		1819,58
PONTEVEDRA	1740,00	1765,48	1736,00	1779,31
TOTAL GALICIA	1740,00	1766,76	1736,04	1787,18

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

- Redución da xornada máxima.

Da análise da xornada pactada nos convenios colectivos asinados en 2016 pódese sinalar que en 78 dos convenios colectivos asinados este ano (o 67,83%) establécese unha **xornada anual inferior á máxima legal**. Afectan estes convenios a 27.149 persoas traballadoras (69,35%) das que 20.572 son homes e 6.577 mulleres.

Deles 12 son de sector (80% dos de sector asinados este ano) e afectan a 14.974 persoas traballadoras (61,81%) das que 11.209 son homes e 3.765 mulleres e 66 son de empresa (66% dos de empresa asinados) e afectan a 12.175 persoas traballadoras (81,57%) das que 9.363 son homes e 2.812 mulleres.

Convenios colectivos asinados que reducen a xornada máxima anual. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	5	83,33%	2	100,00%	7	87,50%
	Núm. Traballad.	590	28,92%	4.211	100,00%	4.801	76,80%
	Homes	403	19,75%	2.269	53,88%	2.672	42,75%
	Mulleres	187	9,17%	1.942	46,12%	2.129	34,06%
A Coruña							
	Núm. Convenios	18	54,55%	-		18	54,55%
	Núm. Traballad	2.004	67,91%	-		2.004	67,91%
	Homes	1.467	49,71%			1.467	49,71%
	Mulleres	537	18,20%			537	18,20%
Lugo							
	Núm. Convenios	7	63,64%	5	100,00%	12	75,00%
	Núm. Traballad	263	85,67%	6.377	100,00%	6.640	99,34%
	Homes	201	65,47%	5.006	78,50%	5.207	77,90%
	Mulleres	62	20,20%	1.371	21,50%	1.433	21,44%
Ourense							
	Núm. Convenios	4	66,67%	-		4	66,67%
	Núm. Traballad	605	96,65%	-		605	96,65%
	Homes	552	88,18%			552	88,18%
	Mulleres	53	8,47%			53	8,47%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	32	72,73%	5	62,50%	37	71,15%
	Núm. Traballad	8.713	96,79%	4.386	32,16%	13.099	57,86%
	Homes	6.740	74,87%	3.934	28,85%	10.674	47,15%
	Mulleres	1.973	21,92%	452	3,31%	2.425	10,71%
Galicia							
	Núm. Convenios	66	66,00%	12	80,00%	78	67,83%
	Núm. Traballad	12.175	81,57%	14.974	61,81%	27.149	69,35%
	Homes	9.363	62,73%	11.209	46,27%	20.572	52,55%
	Mulleres	2.812	18,84%	3.765	15,54%	6.577	16,80%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No ano 2017 establecen unha xornada anual inferior á máxima legal 79 convenios (o 56,83% dos asinados este ano). Afectan estes convenios a 127.099 persoas traballadoras (77,96%) das que 81.854 son homes e 45.245 mulleres.

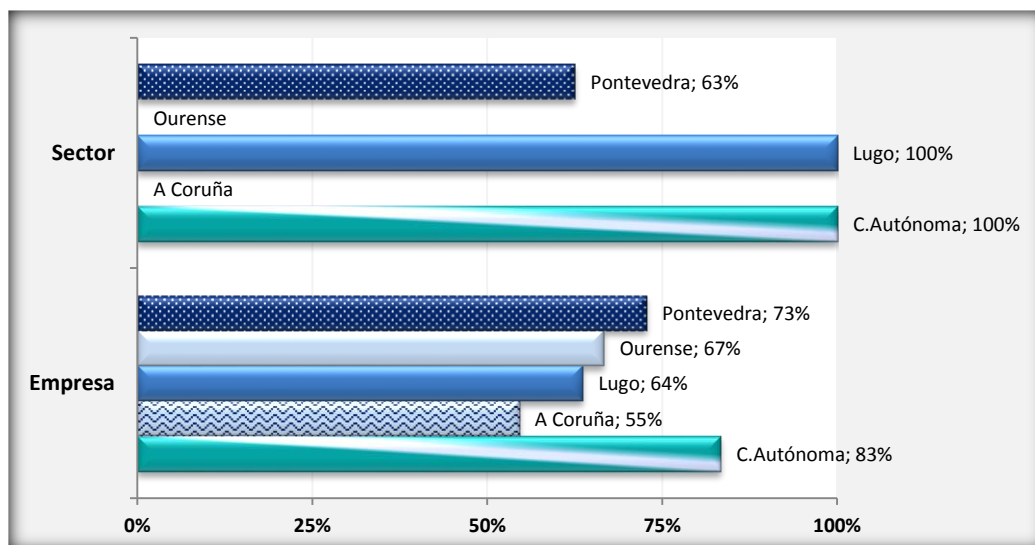
Deles 13 son de sector (59,09% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 119.018 persoas traballadoras (78,11%) das que 75.677 son homes e 43.341 mulleres e 66 son de empresa (56,41% dos de empresa asinados) e afectan a 8.081 persoas traballadoras (75,78%) das que 6.177 son homes e 1.904 mulleres.

Convenios colectivos asinados que reducen a xornada máxima anual. Galicia. 2017

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	50,00%	1	25,00%	2	33,33%
	Núm. Traballad.	1.756	96,22%	4.500	26,11%	6.256	32,82%
	Homes	1.463	80,16%	1.125	6,53%	2.588	13,58%
	Mulleres	293	16,05%	3.375	19,58%	3.668	19,24%
A Coruña							
	Núm. Convenios	12	42,86%	8	88,89%	20	54,05%
	Núm. Traballad	1.515	62,68%	70.929	94,66%	72.444	93,66%
	Homes	1.222	50,56%	38.763	51,73%	39.985	51,70%
	Mulleres	293	12,12%	32.166	42,93%	32.459	41,97%
Lugo							
	Núm. Convenios	9	64,29%	0	0,00%	9	60,00%
	Núm. Traballad	302	71,39%	0	0,00%	302	8,93%
	Homes	234	55,32%		0,00%	234	6,92%
	Mulleres	68	16,08%		0,00%	68	2,01%
Ourense							
	Núm. Convenios	3	37,50%	2	40,00%	5	38,46%
	Núm. Traballad	83	38,07%	13.000	88,74%	13.083	87,99%
	Homes	66	30,28%	10.000	68,26%	10.066	67,70%
	Mulleres	17	7,80%	3.000	20,48%	3.017	20,29%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	41	63,08%	2	66,67%	43	63,24%
	Núm. Traballad	4.425	76,54%	30.589	71,82%	35.014	72,39%
	Homes	3.192	55,22%	25.789	60,55%	28.981	59,92%
	Mulleres	1.233	21,33%	4.800	11,27%	6.033	12,47%
Galicia							
	Núm. Convenios	66	56,41%	13	59,09%	79	56,83%
	Núm. Traballad	8.081	75,78%	119.018	78,11%	127.099	77,96%
	Homes	6.177	57,92%	75.677	49,67%	81.854	50,21%
	Mulleres	1.904	17,85%	43.341	28,45%	45.245	27,75%

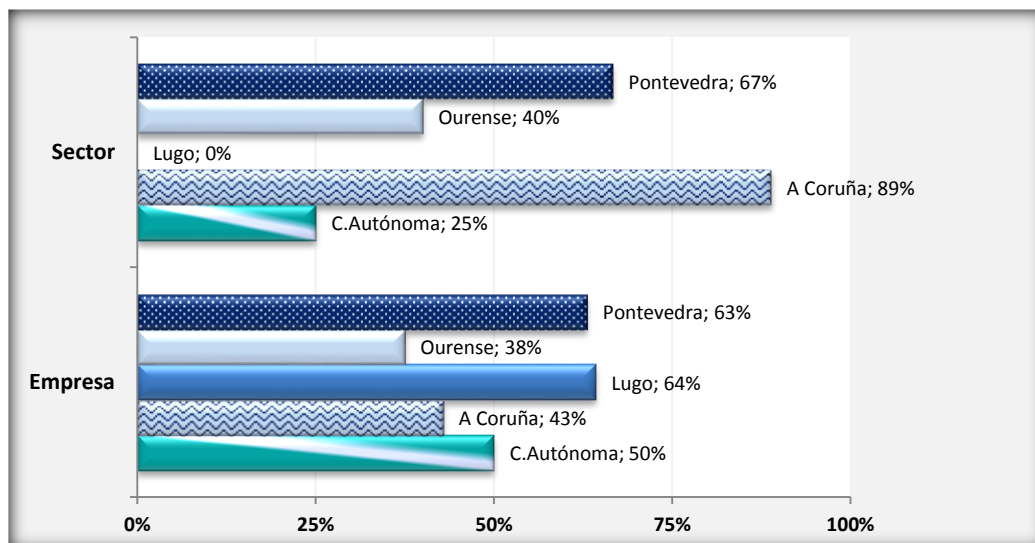
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**CONVENIOS ASINADOS QUE REDUCEN A XORNADA MÁXIMA ANUAL
ANO 2016. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS**



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**CONVENIOS ASINADOS QUE REDUCEN A XORNADA MÁXIMA ANUAL
ANO 2017. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS**



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O cadro seguinte amosa a evolución dos convenios que reducen a xornada máxima anual no período 2012 – 2017

**Evolución dos convenios asinados que reducen a xornada máxima legal.
Porcentaxe sobre o total. Por provincias. Galicia. 2012-2017**

	Sector		Empresa		Total Galicia	
	Nº convenios	%	Nº convenios	%	Nº convenios	%
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	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	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	-	-	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
2016						
C. Autónoma/ Interprov. C. Autónoma	2	100,00	5	83,33	7	87,50
A Coruña	-	-	18	54,55	18	54,55
Lugo	5	100,00	7	63,64	12	75,00
Ourense	-	-	4	66,67	4	66,67
Pontevedra	5	62,50	32	72,73	37	71,15
Total	12	80,00	66	66,00	78	67,83
2017						
C. Autónoma/ Interprov. C. Autónoma	1	25,00	1	50,00	2	33,33
A Coruña	8	88,89	12	42,86	20	54,05
Lugo	0	0,00	9	64,29	9	60,00
Ourense	2	40,00	3	37,50	5	38,46
Pontevedra	2	66,67	41	63,08	43	63,24
Total	13	59,09	66	56,41	79	56,83

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Sinalar así mesmo que dos 88 convenios asinados en 2016 que rematan a súa vixencia en anos posteriores só 2 indican unha redución da xornada anual para os anos seguintes de vixencia. En 2017 dos 112 que rematan a súa vixencia en anos posteriores só 3 indican unha redución da xornada anual para os anos seguintes de vixencia.

En 2016 indican unha **xornada semanal inferior á xornada máxima establecida** 15 dos convenios asinados (13,04%) que afectan a 4.840 persoas traballadoras (12,36%) das que 2.655 son homes e 2.185 mulleres.

Deles 1 é de sector (6,67% dos de sector asinados este ano) e afecta a 3.911 persoas traballadoras (16,15%) das que 2.169 son homes e 1.742 mulleres e 14 son de empresa (14% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 929 persoas traballadoras (6,22%) das que 486 son homes e 443 mulleres.

Convenios colectivos asinados que reducen a xornada máxima semanal. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	33,33%	1	50,00%	3	37,50%
	Núm. Traballad.	78	3,82%	3.911	92,88%	3.989	63,81%
	Homes	19	0,93%	2.169	51,51%	2.188	35,00%
	Mulleres	59	2,89%	1.742	41,37%	1.801	28,81%
A Coruña							
	Núm. Convenios	6	18,18%	-		6	18,18%
	Núm. Traballad	630	21,35%	-		630	21,35%
	Homes	371	12,57%			371	12,57%
	Mulleres	259	8,78%			259	8,78%
Lugo							
	Núm. Convenios	2	18,18%	0	0,00%	2	12,50%
	Núm. Traballad	38	12,38%	0	0,00%	38	0,57%
	Homes	16	5,21%			16	0,24%
	Mulleres	22	7,17%			22	0,33%
Ourense							
	Núm. Convenios	0	0,00%	-		0	0,00%
	Núm. Traballad	0	0,00%	-		0	0,00%
	Homes						
	Mulleres						
Pontevedra							
	Núm. Convenios	4	9,09%	0	0,00%	4	7,69%
	Núm. Traballad	183	2,03%	0	0,00%	183	0,81%
	Homes	80	0,89%			80	0,35%
	Mulleres	103	1,14%			103	0,45%
Galicia							
	Núm. Convenios	14	14,00%	1	6,67%	15	13,04%
	Núm. Traballad	929	6,22%	3.911	16,15%	4.840	12,36%
	Homes	486	3,26%	2.169	8,95%	2.655	6,78%
	Mulleres	443	2,97%	1.742	7,19%	2.185	5,58%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2017 son 28 os convenios que indican unha **xornada semanal inferior á xornada máxima establecida** (20,14% dos asinados) e afectan a 18.468 persoas traballadoras (11,33%) das que 5.360 son homes e 13.108 mulleres.

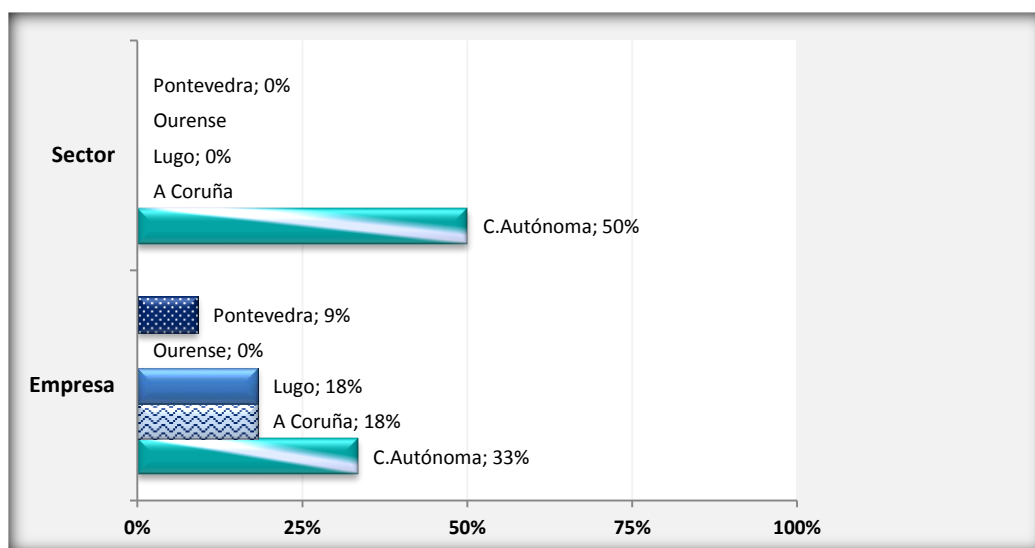
Deles 4 son de sector (18,18% dos de sector asinados este ano) e afectan a 16.903 persoas traballadoras (11,09%) das que 4.169 son homes e 12.734 mulleres e 24 son de empresa (20,51% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 1.565 persoas traballadoras (14,68%) das que 1.191 son homes e 374 mulleres.

Convenios colectivos asinados que reducen a xornada máxima semanal. Galicia. 2017

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	0	0,00%	1	25,00%	1	16,67%
	Núm. Traballad.	0	0,00%	4.500	26,11%	4.500	23,61%
	Homes			1.125	6,53%	1.125	5,90%
	Mulleres			3.375	19,58%	3.375	17,71%
A Coruña							
	Núm. Convenios	6	21,43%	2	22,22%	8	21,62%
	Núm. Traballad	472	19,53%	9.443	12,60%	9.915	12,82%
	Homes	351	14,52%	2.600	3,47%	2.951	3,82%
	Mulleres	121	5,01%	6.843	9,13%	6.964	9,00%
Lugo							
	Núm. Convenios	2	14,29%	1	100,00%	3	20,00%
	Núm. Traballad	49	11,58%	2.960	100,00%	3.009	88,94%
	Homes	44	10,40%	444	15,00%	488	14,43%
	Mulleres	5	1,18%	2.516	85,00%	2.521	74,52%
Ourense							
	Núm. Convenios	3	37,50%	0	0,00%	3	23,08%
	Núm. Traballad	101	46,33%	0	0,00%	101	0,68%
	Homes	46	21,10%		0,00%	46	0,31%
	Mulleres	55	25,23%		0,00%	55	0,37%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	13	20,00%	0	0,00%	13	19,12%
	Núm. Traballad	943	16,31%	0	0,00%	943	1,95%
	Homes	750	12,97%		0,00%	750	1,55%
	Mulleres	193	3,34%		0,00%	193	0,40%
Galicia							
	Núm. Convenios	24	20,51%	4	18,18%	28	20,14%
	Núm. Traballad	1.565	14,68%	16.903	11,09%	18.468	11,33%
	Homes	1.191	11,17%	4.169	2,74%	5.360	3,29%
	Mulleres	374	3,51%	12.734	8,36%	13.108	8,04%

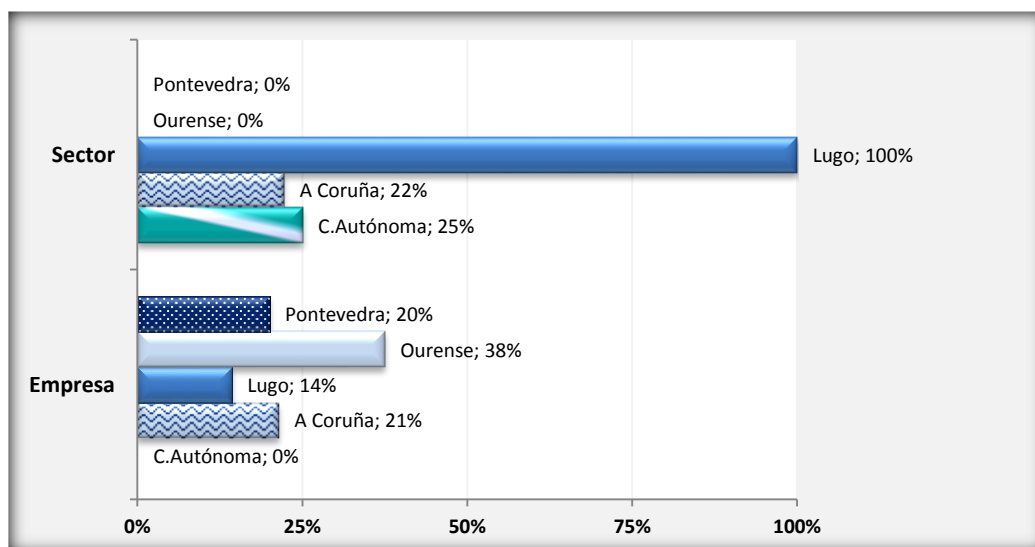
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**CONVENIOS ASINADOS QUE REDUCEN A XORNADA MÁXIMA SEMANAL
ANO 2016. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS**



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**CONVENIOS ASINADOS QUE REDUCEN A XORNADA MÁXIMA SEMANAL
ANO 2017. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS**



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

B. REGULACIÓN DA XORNADA

Analizando os artigos sobre a xornada recollidos nos convenios asinados estes anos pódese destacar o seguinte:

- Distribución irregular da xornada

En 2016 establecen ou indican a posibilidade de establecer unha distribución irregular da xornada 59 convenios (51,30% dos asinados) que afectan a 19.840 persoas traballadoras (50,68%) das que 14.595 son homes e 5.245 mulleres. Deles 6 son de sector (40% dos de sector asinados) e afectan a 9.794 persoas traballadoras (40,43%) das que 6.639 son homes e 3.155 mulleres e 53 son de empresa (53% dos de empresa asinados) e afectan a 10.046 persoas traballadoras (67,31%) das que 7.956 son homes e 2.090 mulleres.

Convenios colectivos con distribución irregular da xornada ou que recollen a posibilidade de establecela. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	16,67%	1	50,00%	2	25,00%
	Núm. Traballad.	20	0,98%	3.911	92,88%	3.931	62,89%
	Homes	12	0,59%	2.169	51,51%	2.181	34,89%
	Mulleres	8	0,39%	1.742	41,37%	1.750	28,00%
A Coruña							
	Núm. Convenios	18	54,55%	-		18	54,55%
	Núm. Traballad	1.921	65,10%	-		1.921	65,10%
	Homes	1.464	49,61%			1.464	49,61%
	Mulleres	457	15,49%			457	15,49%
Lugo							
	Núm. Convenios	7	63,64%	2	40,00%	9	56,25%
	Núm. Traballad	243	79,15%	3.077	48,25%	3.320	49,67%
	Homes	200	65,15%	2.031	31,85%	2.231	33,38%
	Mulleres	43	14,01%	1.046	16,40%	1.089	16,29%
Ourense							
	Núm. Convenios	3	50,00%	-		3	50,00%
	Núm. Traballad	556	88,82%	-		556	88,82%
	Homes	512	81,79%			512	81,79%
	Mulleres	44	7,03%			44	7,03%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	24	54,55%	3	37,50%	27	51,92%
	Núm. Traballad	7.306	81,16%	2.806	20,58%	10.112	44,67%
	Homes	5.768	64,07%	2.439	17,89%	8.207	36,25%
	Mulleres	1.538	17,09%	367	2,69%	1.905	8,42%
Galicia							
	Núm. Convenios	53	53,00%	6	40,00%	59	51,30%
	Núm. Traballad	10.046	67,31%	9.794	40,43%	19.840	50,68%
	Homes	7.956	53,30%	6.639	27,41%	14.595	37,28%
	Mulleres	2.090	14,00%	3.155	13,02%	5.245	13,40%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2017 establecen ou indican a posibilidade de establecer unha distribución irregular da xornada 66 convenios (47,48% dos asinados) que afectan a 104.849 persoas traballadoras (64,31%) das que 70.113 son homes e 34.736 mulleres.

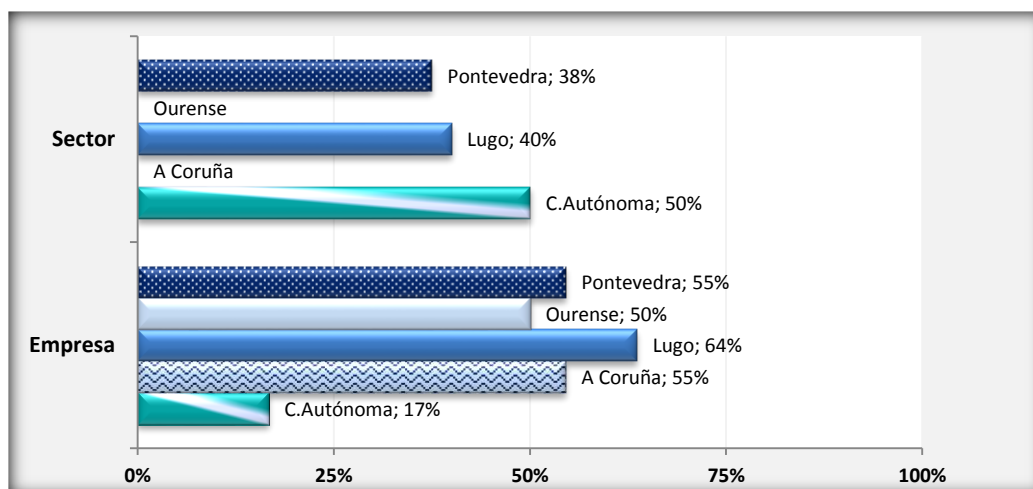
Deles 12 son de sector (54,55% dos de sector asinados) e afectan a 99.250 persoas traballadoras (65,14%) das que 65.767 son homes e 33.483 mulleres e 54 son de empresa (46,15% dos de empresa asinados) e afectan a 5.599 persoas traballadoras (52,50%) das que 4.346 son homes e 1.253 mulleres.

**Convenios colectivos con distribución irregular da xornada ou que recollen a posibilidade de establecela.
Galicia. 2017**

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	50,00%	1	25,00%	2	33,33%
	Núm. Traballad.	1.756	96,22%	2.400	13,93%	4.156	21,80%
	Homes	1.463	80,16%	1.920	11,14%	3.383	17,75%
	Mulleres	293	16,05%	480	2,79%	773	4,06%
A Coruña							
	Núm. Convenios	10	35,71%	7	77,78%	17	45,95%
	Núm. Traballad	995	41,17%	63.471	84,71%	64.466	83,35%
	Homes	689	28,51%	37.315	49,80%	38.004	49,14%
	Mulleres	306	12,66%	26.156	34,91%	26.462	34,21%
Lugo							
	Núm. Convenios	9	64,29%	0	0,00%	9	60,00%
	Núm. Traballad	314	74,23%	0	0,00%	314	9,28%
	Homes	234	55,32%			234	6,92%
	Mulleres	80	18,91%			80	2,36%
Ourense							
	Núm. Convenios	3	37,50%	3	60,00%	6	46,15%
	Núm. Traballad	73	33,49%	3.650	24,91%	3.723	25,04%
	Homes	57	26,15%	1.355	9,25%	1.412	9,50%
	Mulleres	16	7,34%	2.295	15,67%	2.311	15,54%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	31	47,69%	1	33,33%	32	47,06%
	Núm. Traballad	2.461	42,57%	29.729	69,80%	32.190	66,55%
	Homes	1.903	32,92%	25.177	59,12%	27.080	55,99%
	Mulleres	558	9,65%	4.552	10,69%	5.110	10,56%
Galicia							
	Núm. Convenios	54	46,15%	12	54,55%	66	47,48%
	Núm. Traballad	5.599	52,50%	99.250	65,14%	104.849	64,31%
	Homes	4.346	40,75%	65.767	43,16%	70.113	43,01%
	Mulleres	1.253	11,75%	33.483	21,98%	34.736	21,31%

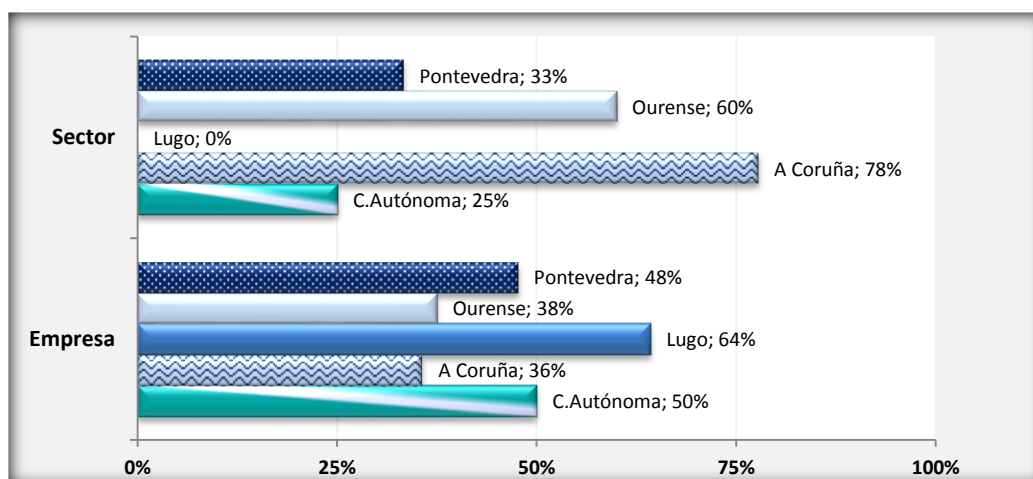
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**Convenios colectivos con distribución irregular da xornada ou que recollen a posibilidade de establecela.
Ano 2016. Porcentaxe sobre o nº de convenios asinados. Por provincias**



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**Convenios colectivos con distribución irregular da xornada ou que recollen a posibilidade de establecela.
Ano 2016. Porcentaxe sobre o nº de convenios asinados. Por provincias**



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.

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

Sinalar o xeito de compensación destas horas.

Nalgúns convenios indícase que as causas das devanditas alteracións terán que ser xustificadas ante a representación legal dos traballadores/as.

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

Refírense outras cláusulas á exclusión respecto desta distribución horaria para o persoal que estea a desfrutar permisos ou reducións de xornada por conciliación.

- Tempo de traballo flexible. Prolongación da xornada

En 2016 recollen cláusulas ao respecto 90 convenios (78,26% dos asinados) que afectan a 35.745 persoas traballadoras (91,30%) das que 24.494 son homes e 11.251 mulleres.

Deles 14 son de sector (93,33% dos de sector asinados) e afectan a 24.144 persoas traballadoras (99,67%), das que 15.464 son homes e 8.680 mulleres, e 76 son de empresa (76% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 11.601 persoas traballadoras (77,72%), das que 9.030 son homes e 2.571 mulleres.

En 2017 son 111 convenios os que as recollen (79,86% dos asinados este ano) que afectan a 129.142 persoas traballadoras (79,22%) das que 81.775 son homes e 47.367 mulleres.

Deles 14 son de sector (63,64% dos de sector asinados) e afectan a 119.950 persoas traballadoras (78,73%), das que 74.861 son homes e 45.089 mulleres, e 97 son de empresa (82,91% dos de empresa asinados) e afectan a 9.192 persoas traballadoras (86,20%), das que 6.914 son homes e 2.278 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).

Faise referencia tamén a necesidade da debida motivación da modificación que se pretenda levar a cabo así como da notificación coa antelación oportuna ás persoas interesadas e á representación do persoal.

Dentro da xornada fixada no convenio régulase ás veces un réxime de flexibilidade de horarios sinalando unha xornada coincidente obrigatoria e logo unhas marxes mínimas e máximas para a entrada e saída.

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

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

Outras cláusulas refírense á información e/ou participación da representación legal dos traballadores/as.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2012 – 2017 dos convenios que recollen este tipo de cláusulas.

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas sobre traballo flexible
Por provincias. Galicia. 2012-2017**

	Galicia	
	Nº	%
Sector		
2012	7	50,0
2013	25	61,0
2014	10	66,7
2015	6	60,0
2016	14	93,3
2017	14	63,6
Empresa		
2012	46	44,7
2013	86	55,8
2014	91	70,5
2015	67	77,0
2016	76	76,0
2017	97	82,9
Total 2017	111	79,9

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

- Traballo a quendas

No ano 2016 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 70 convenios (60,87% dos asinados) que afectan a 24.250 persoas traballadoras (61,94%) das que 18.170 son homes e 6.080 mulleres.

Deles 62 son de empresa (62% dos de empresa asinados) e afectan a 11.591 persoas traballadoras (77,66%), das que 8.886 son homes e 2.705 mulleres, e 8 son de sector (53,33% dos de sector asinados) e afectan a 12.659 persoas traballadoras (52,26%), das que 9.284 son homes e 3.375 mulleres.

En 2017 os convenios con cláusulas ao respecto son 83 (59,71% dos asinados) e afectan a 82.412 persoas traballadoras (50,55%) das que 52.056 son homes e 30.356 mulleres.

Deles 73 son de empresa (62,39% dos de empresa asinados) e afectan a 9.598 persoas traballadoras (90%), das que 7.253 son homes e 2.345 mulleres, e 10 son de sector (45,45% dos de sector asinados) e afectan a 72.814 persoas traballadoras (47,79%), das que 44.803 son homes e 28.011 mulleres.

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

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre traballo a quendas. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	3	50,00%	1	50,00%	4	50,00%
	Núm. Traballad.	145	7,11%	3.911	92,88%	4.056	64,89%
	Homes	52	2,55%	2.169	51,51%	2.221	35,53%
	Mulleres	93	4,56%	1.742	41,37%	1.835	29,36%
A Coruña							
	Núm. Convenios	20	60,61%	-		20	60,61%
	Núm. Traballad	2.283	77,36%	-		2.283	77,36%
	Homes	1.649	55,88%			1.649	55,88%
	Mulleres	634	21,48%			634	21,48%
Lugo							
	Núm. Convenios	7	63,64%	4	80,00%	11	68,75%
	Núm. Traballad	210	68,40%	6.177	96,86%	6.387	95,56%
	Homes	155	50,49%	4.881	76,54%	5.036	75,34%
	Mulleres	55	17,92%	1.296	20,32%	1.351	20,21%
Ourense							
	Núm. Convenios	3	50,00%	-		3	50,00%
	Núm. Traballad	557	88,98%	-		557	88,98%
	Homes	513	81,95%			513	81,95%
	Mulleres	44	7,03%			44	7,03%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	29	65,91%	3	37,50%	32	61,54%
	Núm. Traballad	8.396	93,27%	2.571	18,85%	10.967	48,45%
	Homes	6.517	72,40%	2.234	16,38%	8.751	38,66%
	Mulleres	1.879	20,87%	337	2,47%	2.216	9,79%
Galicia							
	Núm. Convenios	62	62,00%	8	53,33%	70	60,87%
	Núm. Traballad	11.591	77,66%	12.659	52,26%	24.250	61,94%
	Homes	8.886	59,53%	9.284	38,33%	18.170	46,41%
	Mulleres	2.705	18,12%	3.375	13,93%	6.080	15,53%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre traballo a quendas. Galicia. 2017

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	100,00%	1	25,00%	3	50,00%
	Núm. Traballad.	1.825	100,00%	2.400	13,93%	4.225	22,17%
	Homes	1.519	83,23%	1.920	11,14%	3.439	18,04%
	Mulleres	306	16,77%	480	2,79%	786	4,12%
A Coruña							
	Núm. Convenios	19	67,86%	5	55,56%	24	64,86%
	Núm. Traballad	2.241	92,72%	53.594	71,53%	55.835	72,19%
	Homes	1.686	69,76%	31.827	42,48%	33.513	43,33%
	Mulleres	555	22,96%	21.767	29,05%	22.322	28,86%
Lugo							
	Núm. Convenios	4	28,57%	1	100,00%	5	33,33%
	Núm. Traballad	174	41,13%	2.960	100,00%	3.134	92,64%
	Homes	129	30,50%	444	15,00%	573	16,94%
	Mulleres	45	10,64%	2.516	85,00%	2.561	75,70%
Ourense							
	Núm. Convenios	5	62,50%	2	40,00%	7	53,85%
	Núm. Traballad	145	66,51%	13.000	88,74%	13.145	88,41%
	Homes	84	38,53%	10.000	68,26%	10.084	67,82%
	Mulleres	61	27,98%	3.000	20,48%	3.061	20,59%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	43	66,15%	1	33,33%	44	64,71%
	Núm. Traballad	5.213	90,17%	860	2,02%	6.073	12,56%
	Homes	3.835	66,34%	612	1,44%	4.447	9,19%
	Mulleres	1.378	23,84%	248	0,58%	1.626	3,36%
Galicia							
	Núm. Convenios	73	62,39%	10	45,45%	83	59,71%
	Núm. Traballad	9.598	90,00%	72.814	47,79%	82.412	50,55%
	Homes	7.253	68,01%	44.803	29,41%	52.056	31,93%
	Mulleres	2.345	21,99%	28.011	18,38%	30.356	18,62%

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:

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

Regúlanse en moitos convenios os descansos diarios, sinalando o tempo que corresponde, se se considera como tempo efectivo de traballo ou non, e o xeito de desfrutalo.

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

Faise referencia á información á representación legal dos traballadores/as ao respecto 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.

Entre os criterios que se sinalan na elaboración das quendas indícase que deberá respectarse o principio de non discriminación engadindo ademais a rotación e a equidade.

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

Establécese nalgúns convenios unha idade a partir da cal se pode solicitar o traslado a outro posto con xornada non suxeita a quendas ou deixar de participar nas rotacións permanecendo nunha delas, exixindo nalgúns casos ademais unha certa antigüidade.

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

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

Outras cláusulas remiten á Comisión Paritaria do convenio para resolver as discrepancias que poidan xurdir na aplicación da xornada a quendas.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2012 – 2017 dos convenios que recollen este tipo de cláusulas.

**Convenios con cláusulas sobre o traballo a quendas
Por provincias. Galicia. 2012-2017**

Sector	Galicia	
	Nº	%
2012	6	42,9
2013	13	31,7
2014	7	46,7
2015	2	20,0
2016	8	53,3
2017	10	45,5
Empresa		
2012	66	64,1
2013	102	66,2
2014	79	61,2
2015	56	64,4
2016	62	62,0
2017	73	62,4
Total 2017	83	59,7

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

- **Traballo nocturno**

Ademais das cláusulas xa indicadas ao analizar a estrutura salarial sobre o complemento de nocturnidade e os horarios que se establecen como nocturnos pódense destacar as seguintes:

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

Establécese como norma xeral que a quenda de noite será rotatoria, indicando que estas xornadas deben ser repartidas equitativamente entre o persoal. Exclúese nalgúns convenios desta rotación ás persoas traballadoras maiores dunha certa idade que se indica.

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

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

Tamén se indica a prioridade para a elección ou non desta quenda por motivos de conciliación da vida persoal e familiar.

- **Horarios**

No ano 2016 recollen cláusulas sobre o horario 45 convenios (39,13% dos asinados) que afectan a 8.332 persoas traballadoras (21,28%) das que 5.743 son homes e 2.589 mulleres. Deles 4 son de sector (26,67% dos de sector asinados no ano) e afectan a 3.457 persoas traballadoras (14,27%), das que 2.201 son homes e 1.256 mulleres, e 41 de empresa (41% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 4.875 persoas traballadoras (32,66%), das que 3.542 son homes e 1.333 mulleres.

En 2017 son 69 os convenios con cláusulas ao respecto (49,64% dos asinados) que afectan a 75.585 persoas traballadoras (46,36%) das que 56.990 son homes e 18.595 mulleres. Deles 6 son de sector (27,27% dos de sector asinados) e afectan a 67.579 persoas traballadoras (44,35%), das que 50.846 son homes e 16.733 mulleres, e 63 de empresa (53,85% dos de empresa asinados) e afectan a 8.006 persoas traballadoras (75,08%), das que 6.144 son homes e 1.862 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, festivos, sábados, domingos,...).

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

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

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

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

- Descansos

En 2016 regúlanse os descansos en 98 dos convenios dos asinados (85,22%) que afectan a 35.296 persoas traballadoras (90,16%) das que 22.976 son homes e 12.320 mulleres. Deles 12 son de sector (80% dos de sector asinados) e afectan a 21.563 persoas traballadoras (89,02%), das que 13.420 son homes e 8.143 mulleres, e 86 son de empresa (86% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 13.733 persoas traballadoras (92,01%), das que 9.556 son homes e 4.177 mulleres.

En 2017 son 114 os convenios que os regulan (82,01%) e afectan a 149.234 persoas traballadoras (91,54%) das que 94.322 son homes e 54.912 mulleres. Deles 18 son de sector (81,82% dos de sector asinados este ano) e afectan a 139.628 persoas traballadoras (91,64%), das que 87.016 son homes e 52.612 mulleres, e 96 son de empresa (82,05% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 9.606 persoas traballadoras (90,08%), das que 7.306 son homes e 2.300 mulleres.

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

En 2016 establécese expresamente o descanso mínimo diario como tempo efectivo de traballo en 43 convenios (37,39% dos asinados este ano) que afectan a 13.246 persoas traballadoras (33,83%) das que 6.922 son homes e 6.324 mulleres. Deles 5 son de sector (33,33% dos de sector asinados) e afectan a 9.886 persoas traballadoras (40,81%), das que 4.814 son homes e 5.072 mulleres, e 38 de empresa (38% dos de empresa asinados) e afectan a 3.360 persoas traballadoras (22,51%), das que 2.108 son homes e 1.252 mulleres.

En 2016 indican que o descanso mínimo diario non se considera como tempo de traballo efectivo 10 convenios (8,70% dos asinados) que afectan a 6.834 persoas traballadoras (17,46%) das que 5.520 son homes e 1.314 mulleres. Son todos de empresa.

En 2017 establécese expresamente o descanso mínimo diario como tempo efectivo de traballo en 64 convenios (46,04% dos asinados este ano) que afectan a 68.699 persoas traballadoras (42,14%) das que 37.336 son homes e 31.363 mulleres. Deles 10 son de sector (45,45% dos de sector asinados) e afectan a 62.660 persoas traballadoras (41,13%), das que 32.636 son homes e 30.024 mulleres, e 54 de empresa (46,15% dos de empresa asinados) e afectan a 6.039 persoas traballadoras (56,63%), das que 4.700 son homes e 1.339 mulleres.

En 2017 indican que o descanso mínimo diario non se considera como tempo de traballo efectivo 15 convenios (10,79% dos asinados) que afectan a 24.026 persoas traballadoras (14,74%) das que 10.544 son homes e 13.482 mulleres. Deles 2 son de sector (9,09% dos de sector asinados este ano) e afectan a 22.339 persoas traballadoras (14,66%), das que 9.299 son homes e 13.040 mulleres, e 13 de empresa (11,11% dos de empresa asinados) e afectan a 1.687 persoas traballadoras (15,82%), das que 1.245 son homes e 442 mulleres.

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

Outro tipo de cláusulas fan referencia á posibilidade ou non de acumulación dos descansos.

Os cadros seguintes reflicten a evolución no período 2012 – 2017 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. 2012-2017

Sector	Galicia	
	Nº	%
2012	6	42,9
2013	17	41,5
2014	5	33,3
2015	6	60,0
2016	5	33,3
2017	10	45,5
Empresa		
2012	48	46,6
2013	74	48,1
2014	71	55,0
2015	41	47,1
2016	38	38,0
2017	54	46,2
Total 2017	64	46,0

Convenios colectivos que establecen expresamente que o descanso mínimo diario non se considera tempo efectivo de traballo
Por provincias. Galicia. 2012-2017

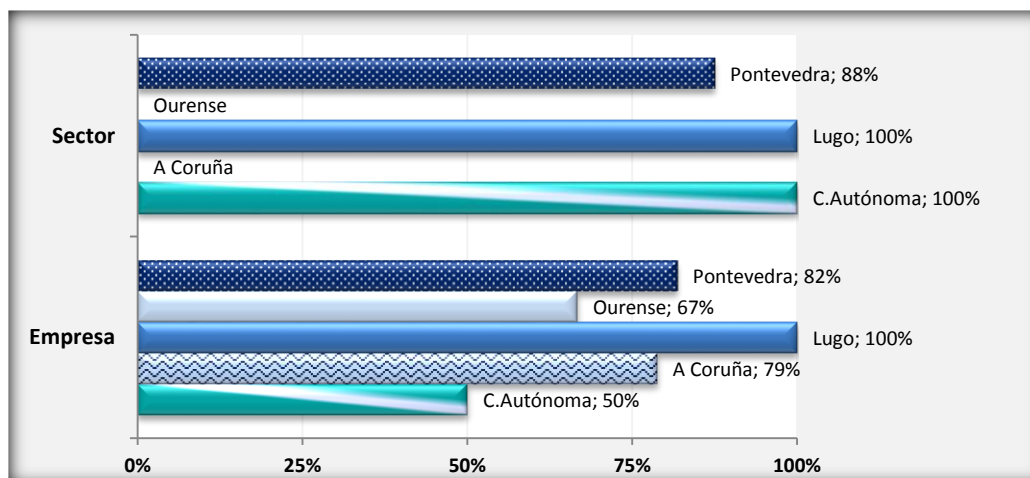
Sector	Galicia	
	Nº	%
2012	0	0,0
2013	1	2,4
2014	1	6,7
2015	0	0,0
2016	0	0,0
2017	2	9,1
Empresa		
2012	12	11,7
2013	14	9,1
2014	6	4,7
2015	7	8,1
2016	10	10,0
2017	13	11,1
Total 2017	15	10,8

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

C. VACACIÓNS

No ano 2016 indican días naturais ou 1 mes natural á hora de fixar as vacacións 94 convenios dos asinados neste ano (81,74%) que afectan a 32.266 persoas traballadoras (82,42%) das que 21.279 son homes e 10.987 mulleres. Deles 14 son de sector (93,33% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 19.224 persoas traballadoras (79,36%), das que 12.034 son homes e 7.190 mulleres, e 80 son de empresa (80% dos de empresa asinados no ano) e afectan a 13.042 persoas traballadoras (87,38%), das que 9.245 son homes e 3.797 mulleres.

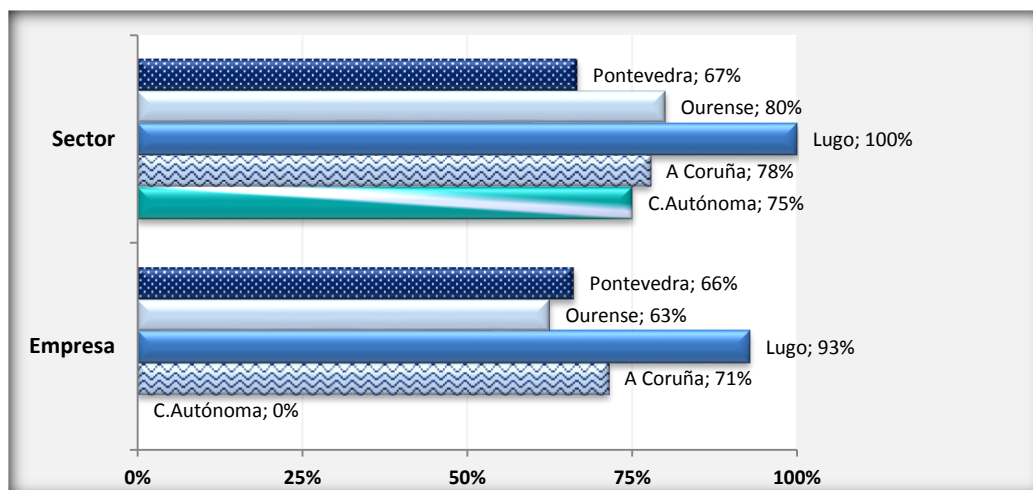
CONVENIOS QUE INDICAN AS VACACIÓNS EN DÍAS NATURAIS OU 1 MES NATURAL ANO 2016. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2017 indican días naturais ou 1 mes natural á hora de fixar as vacacións 98 convenios dos asinados este ano (70,50%) que afectan a 102.957 persoas traballadoras (63,15%) das que 47.998 son homes e 54.959 mulleres. Deles 17 son de sector (77,27% dos de sector asinados) e afectan a 96.717 persoas traballadoras (63,48%), das que 43.301 son homes e 53.416 mulleres, e 81 son de empresa (69,23% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 6.240 persoas traballadoras (58,51%), das que 4.697 son homes e 1.543 mulleres.

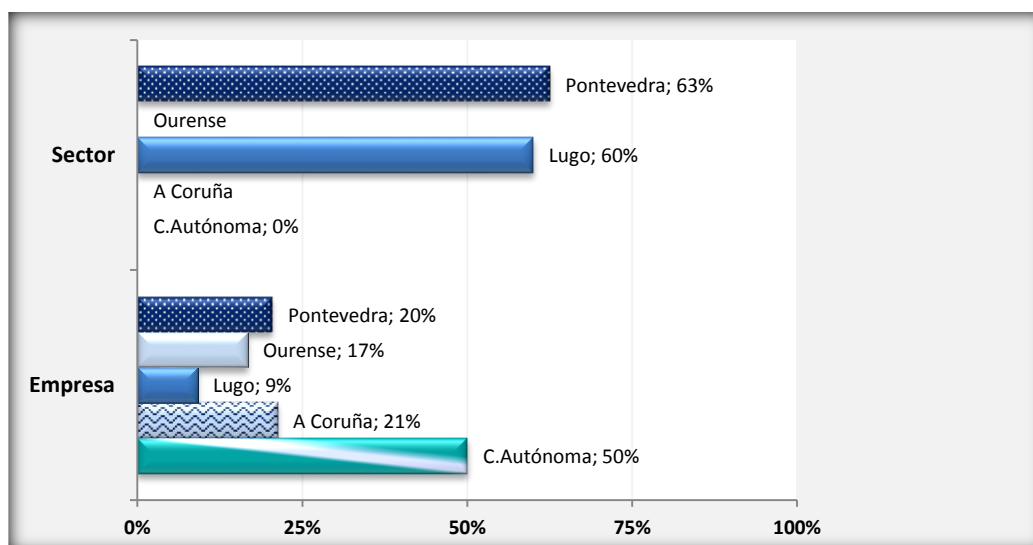
**CONVENIOS QUE INDICAN AS VACACIÓNS EN DÍAS NATURAIS OU 1 MES NATURAL
ANO 2017. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS**



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

No ano 2016 indican días laborables á hora de fixar as vacacións 29 convenios dos asinados este ano (25,22%) que afectan a 14.200 persoas traballadoras (36,27%) das que 11.319 son homes e 2.881 mulleres. Deles 8 son de sector (53,33% dos convenios de sector asinados) e afectan a 12.275 persoas traballadoras (50,67%), das que 10.045 son homes e 2.230 mulleres, e 21 son de empresa (21% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 1.925 persoas traballadoras (12,90%), das que 1.274 son homes e 651 mulleres.

**CONVENIOS QUE INDICAN AS VACACIÓNS EN DÍAS LABORABLES
ANO 2016. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS**



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Destes convenios que indican días laborables 9 que afectan a 7.334 persoas traballadoras (6.578 homes e 756 mulleres) sinálanas tamén en días naturais. Deles 7 son de sector e afectan a 7.275 persoas traballadoras (6.545 homes e 730 mulleres) e 2 son de empresa e afectan a 59 persoas traballadoras (33 homes e 26 mulleres).

O número de días laborables indicados vai desde 20 a 34. Os que máis se repiten son 22 (faise en 15 convenios) e 23 (faise en 7 convenios).

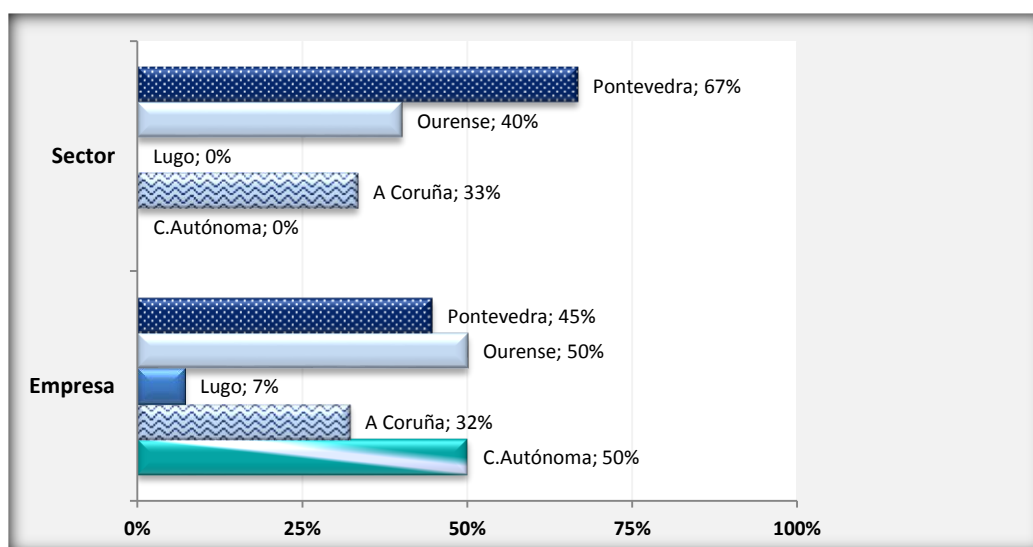
No ano 2017 indican días laborables á hora de fixar as vacacións 51 convenios dos asinados este ano (36,69%) que afectan a 68.874 persoas traballadoras (42,25%) das que 60.749 son homes e 8.125 mulleres. Deles 7 son de sector (31,82% dos de sector asinados este ano) e afectan a 64.771 persoas traballadoras (42,51%), das que 57.601 son homes e 7.170 mulleres, e 44 son de empresa (37,61% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 4.103 persoas traballadoras (38,48%), das que 3.148 son homes e 955 mulleres.

Destes convenios que indican días laborables 14 que afectan a 14.281 persoas traballadoras (12.679 homes e 1.602 mulleres) sinálanas tamén en días naturais. Deles 3 son de sector e afectan a 12.810 persoas traballadoras (11.412 homes e 1.398 mulleres) e 11 son de empresa e afectan a 1.471 persoas traballadoras (1.267 homes e 204 mulleres).

O número de días laborables indicados vai desde 21 a 30. Os que máis se repiten son 22 (faise en 32 convenios), 21 (faise en 6 convenios) e 23 (faise en 5 convenios).

O gráfico seguinte reflicte as porcentaxes sobre o número de convenios asinados dos que indican as vacacións en días laborables en 2017.

**CONVENIOS QUE INDICAN AS VACACIÓNS EN DÍAS LABORABLES
ANO 2017. PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS**



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No ano 2016 indican máis de 30 días naturais de vacacións 11 convenios (9,57% dos asinados) que afectan a 4.873 persoas traballadoras (12,45%) das que 2.744 son homes e 2.129 mulleres. Deles 2 son de sector (13,33% dos de sector asinados este ano) e afectan a 4.211 persoas traballadoras (17,38%), das que 2.269 son homes e 1.942 mulleres e 9 son de empresa (9% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 662 persoas traballadoras (4,44%), das que 475 son homes e 187 mulleres.

En 2017 indican máis de 30 días naturais de vacacións 10 convenios (7,19% dos asinados) que afectan a 35.400 persoas traballadoras (21,71%) das que 15.241 son homes e 20.159 mulleres. Deles 4 son de sector (18,18% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 35.100 persoas traballadoras (23,04%), das que 15.025 son homes e 20.075 mulleres e 6 son de empresa (5,13% dos convenios de empresa asinados este ano) e afectan a 300 persoas traballadoras (2,81%), das que 216 son homes e 84 mulleres.

No ano 2016 establecen criterios ou datas á hora de fixar as vacacións 112 convenios (97,39% dos asinados neste ano) que afectan a 38.910 persoas traballadoras (99,39%) das que 25.840 son homes e 13.070 mulleres. Deles 15 son de sector (100% dos de sector asinados) e afectan a 24.224 persoas traballadoras (100%), das que 15.534 son homes e 8.690 mulleres, e 97 son de empresa (97% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 14.686 persoas traballadoras (98,39%), das que 10.306 son homes e 4.380 mulleres.

En 2017 establecen criterios ou datas á hora de fixar as vacacións 134 convenios dos asinados este ano (96,40%) que afectan a 159.283 persoas traballadoras (97,70%) das que 97.511 son homes e 61.772 mulleres. Deles 21 son de sector (95,45% dos de sector asinados) e afectan a 148.678 persoas traballadoras (97,58%), das que 89.490 son homes e 59.188 mulleres, e 113 son de empresa (96,58% dos de empresa asinados) e afectan a 10.605 persoas traballadoras (99,45%), das que 8.021 son homes e 2.584 mulleres.

Os criterios recollidos pódense resumir nos seguintes:

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

Sínálase nalgúns casos a duración mínima de cada período no caso de fraccionalas. Indícase tamén a posibilidade de que unha parte dos días de vacacións sexan a elección da persoa traballadora e a outra da 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 certos períodos cando coincidan co de maior actividade produtiva da empresa ou por motivos de organización (nalgúns casos indican que será logo de consulta ou acordo coa representación legal dos traballadores/as).

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

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

- Fixar unha porcentaxe ou un número máximo de persoas traballadoras que poden desfrutar simultaneamente as vacacións.

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

Nalgúns convenios sinálanse datas só para unha parte das vacacións. Tamén se indica ás veces os meses nos que non se poden desfrutar.

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

- Antelación coa que debe negociarse o calendario de vacacións.

- Días adicionais de vacacións para as persoas traballadoras que teñan completados os períodos de antigüidade que se sinalan no convenio (15, 20, 25, 30 o máis anos de servizo). Nalgúns casos tamén se incrementan os días de vacacións a partir de que a persoa traballadora cumpra unha certa idade.

- Establecemento de quendas rotativas para o desfrute das vacacións.

As preferencias na elección das quendas que se sinalan maioritariamente son a antigüidade, mulleres xestantes e as persoas traballadoras con responsabilidades familiares (fillos ou fillas menores de 12 anos ou en idade escolar e/ou maiores dependentes ao seu coidado).

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

Sinálase tamén a posibilidade de facer coincidir as vacacións nos casos de matrimonios ou réxime de parella na empresa.

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

- Retribución das vacacións.

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

Outros indican que se retribúen segundo o salario real ou que a retribución correspondente aos períodos de vacacións será igual que o resto dos meses do ano.

Algúns convenios fixan unha contía nas táboas salariais.

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

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

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

- Vacacións maternidade/paternidade.

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

- Recóllese tamén para as traballadoras vítimas da violencia de xénero o dereito a gozar do período vacacional en datas diferentes ás marcadas.

- Primas por vacacións fóra de certos períodos.

En 2016 teñen cláusulas ao respecto 17 convenios (14,78% dos asinados) que afectan a 9.431 persoas traballadoras (24,09%) das que 4.654 son homes e 4.777 mulleres.

Deles 15 son de empresa (15% dos convenios de empresa asinados neste ano) e afectan a 931 persoas traballadoras (6,24%), das que 654 son homes e 277 mulleres, e 2 son de sector (13,33% dos convenios de sector asinados) e afectan a 8.500 persoas traballadoras (35,09%), das que 4.000 son homes e 4.500 mulleres.

En 2017 son 20 os convenios que teñen cláusulas ao respecto (14,39% dos asinados este ano) que afectan a 29.731 persoas traballadoras (18,24%) das que 18.837 son homes e 10.894 mulleres.

Deles 16 son de empresa (13,68% dos de empresa asinados) e afectan a 3.121 persoas traballadoras (29,27%), das que 2.599 son homes e 522 mulleres, e 4 son de sector (18,18% dos de sector asinados) e afectan a 26.610 persoas traballadoras (17,46%), das que 16.238 son homes e 10.372 mulleres.

Establécense como primas monetarias, engadindo días ás vacacións ou dos dous xeitos. Nalgún convenio que establece os dous tipos de compensación indícase que será a persoa traballadora a que opte por un deles.

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

- Interrupción das vacacións por incapacidade temporal.

No ano 2016 teñen cláusulas deste tipo 44 convenios (38,26% dos asinados) que afectan a 27.606 persoas traballadoras (70,51%) das que 17.040 son homes e 10.566 mulleres.

Deles 11 son de sector (73,33% dos de sector asinados) e afectan a 22.652 persoas traballadoras (93,51%), das que 14.530 son homes e 8.122 mulleres, e 33 son de empresa (33% dos de empresa asinados) e afectan a 4.954 persoas traballadoras (33,19%), das que 2.510 son homes e 2.444 mulleres.

En 2017 son 69 os convenios con cláusulas deste tipo (49,64% dos asinados) que afectan a 68.808 persoas traballadoras (42,21%) das que 49.421 son homes e 19.387 mulleres.

Deles 10 son de sector (45,45% dos de sector asinados) e afectan a 61.045 persoas traballadoras (40,07%), das que 43.588 son homes e 17.457 mulleres, e 59 son de empresa (50,43% dos de empresa asinados) e afectan a 7.763 persoas traballadoras (72,80%), das que 5.833 son homes e 1.930 mulleres.

Recollen moitas destas cláusulas total ou parcialmente o sinalado ao respecto no Estatuto dos traballadores/as.

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

D. CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR.

En 2016 recollen cláusulas relacionadas con este tema a totalidade dos convenios asinados de sector e o 99% dos de empresa.

En 2017 recollen cláusulas relacionadas con este tema o 95,5% dos convenios asinados de sector e o 95,7% 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 96,52% dos convenios asinados en 2016 (111 convenios) **melloran** dalgún xeito os permisos establecidos no Estatuto dos traballadores/as. As persoas traballadoras ás que afectan son 38.642 (o 98,70% do total) das que 25.626 son homes e 13.016 mulleres.

Nos de sector é o 100% dos asinados este ano os que os melloran (15 convenios que afectan a 24.224 persoas traballadoras das que 15.534 son homes e 8.690 mulleres) e nos de empresa son 96 os convenios que o fan (96% dos de empresa asinados) e afectan a 14.418 persoas traballadoras (96,60%), das que 10.092 son homes e 4.326 mulleres.

En 2017 o 93,53% dos convenios asinados (130 convenios) **melloran** dalgún xeito os permisos establecidos no Estatuto dos traballadores/as. As persoas traballadoras ás que afectan son 158.970 (o 97,51% do total) das que 97.394 son homes e 61.576 mulleres.

Nos de sector son 20 os que os melloran (o 90,91% dos asinados este ano) e afectan a 148.478 persoas traballadoras (97,45%), das que 89.415 son homes e 59.063 mulleres, e nos de empresa son 110 convenios os que o fan (94,02% dos asinados este ano) e afectan a 10.492 persoas traballadoras (98,39%), das que 7.979 son homes e 2.513 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, diminuír os requisitos necesarios ou mellorar o xeito en que se desfrutan.

Establece un convenio de empresa ao regular a licenza por enfermidade grave no caso de hospitalización de fillo ou filla por afinidade ou consanguinidade que no caso de esta sexa de longa duración, a persoa traballadora poderá volver a dispoñer da licenza cada 20 días, mentres dure a hospitalización.

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, do Estado ou de Europa e noutros casos fixando un número concreto de quilómetros ou de horas empregadas no desprazamento.

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

Entre os supostos que máis se citan non recollidos no ET figuran o matrimonio de parentes (nalgúns casos amplíase tamén para a inscrición como parella de feito) e a enfermidade grave e/ou falecemento de parentes de terceiro grao de consanguinidade e/ou afinidade ou de convivintes.

Tamén se indican nalgúns convenios permisos para bautizos e primeiras comuñóns, engadindo nalgún caso a celebración de calquera outra cerimonia similar doutra relixión.

Outros supostos que se engaden son o nacemento de netos e o divorcio ou separación e a recuperación por aborto ou parto prematuro non viable.

Establécese nalgún caso unha comisión paritaria para o estudo das licenzas no suposto de adopción ou enfermidade grave de familiares de primeiro grado, co fin de posibilitar o incremento de días a conceder en función da necesidade de cada caso.

Recolle algún convenio a regulación de días de permiso retribuído non recuperables por ano, que se teñen que desfrutar nos días de festa escolar, ou no seu defecto no período vacacional escolar.

Defínese nalgúns casos o que se considera deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral e o exercicio de actividades inescusables vinculadas directamente ao ámbito familiar do titular do dereito citando entre outros a asistencia do pai, nai, titor ou titora ás titorías convocadas polo centro escolar a que asisten os/as seus/súas fillos/as ou menores ao seu cargo e para o caso de fillos/as con discapacidade a asistencia a reunións de coordinación do seu centro de educación especial onde reciban tratamento ou para acompañalos, se teñen que recibir apoio adicional no ámbito sanitario.

Sinálase que, en todo caso, será requisito indispensable que se xustifique unha situación de dependencia directa respecto da persoa titular do dereito e que se trate dunha situación non protexida polos restantes permisos.

Regulan tamén moitos convenios os permisos para acudir ao médico e para o acompañamento de familiares (menores e/ou dependentes) á consulta médica, sinalando nuns casos que se concederá o tempo necesario e noutros indicando un número de horas ao mes ou ao ano, limitando nalgúns casos a un máximo de veces ao mes ou ao ano.

Nalgúns convenios só se concede para consulta a especialistas da Seguridade Social ou recoñecementos en centros sanitarios.

Requírese sempre xustificación e nalgúns casos tamén a coincidencia do horario da consulta coa xornada laboral da persoa traballadora (indica un convenio de empresa respecto diso que para as persoas traballadoras da quenda de noite considérase que coincide co horario de traballo as citas catro horas antes e despois do horario desta quenda sinalando que tamén terán un máximo de catro horas por cita).

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. Nalgúns convenios indícase que se concederá logo de ter esgotado os permisos por asuntos propios.

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

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 de inscrición no rexistro de parellas de feito se existe, certificación do Concello de residencia, acta notarial ou calquera outro medio co que a convivencia quede debidamente xustificada.

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

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

No ano 2016 amplían o dereito aos permisos retribuídos ás parellas de feito 66 dos convenios asinados (o 57,39%) que afectan a 34.248 persoas traballadoras (87,48%) das que 23.552 son homes e 10.696 mulleres.

Deles 12 son de sector (80% dos convenios de sector asinados nese ano) e afectan a 23.079 persoas traballadoras (95,27%), das que 14.864 son homes e 8.215 mulleres, e 54 son de empresa (54% dos de empresa asinados) e afectan a 11.169 persoas traballadoras (74,83%), das que 8.688 son homes e 2.481 mulleres.

En 2017 son 99 os convenios que o fan (o 71,22% dos asinados este ano) e afectan a 118.865 persoas traballadoras (72,91%) das que 74.748 son homes e 44.117 mulleres.

Deles 15 son de sector (68,18% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 109.424 persoas traballadoras (71,82%), das que 67.639 son homes e 41.785 mulleres, e 84 son de empresa (71,79% dos de empresa asinados) e afectan a 9.441 persoas traballadoras (88,53%), das que 7.109 son homes e 2.332 mulleres.

Os cadros seguintes reflicten os convenios con cláusulas deste tipo por provincias en 2016 e 2017.

Convenios colectivos asinados que amplían os permisos ás parellas de feito. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	33,33%	2	100,00%	4	50,00%
	Núm. Traballad.	95	4,66%	4.211	100,00%	4.306	68,88%
	Homes	32	1,57%	2.269	53,88%	2.301	36,81%
	Mulleres	63	3,09%	1.942	46,12%	2.005	32,07%
A Coruña							
	Núm. Convenios	18	54,55%	-		18	54,55%
	Núm. Traballad	2.077	70,38%	-		2.077	70,38%
	Homes	1.643	55,68%			1.643	55,68%
	Mulleres	434	14,71%			434	14,71%
Lugo							
	Núm. Convenios	3	27,27%	5	100,00%	8	50,00%
	Núm. Traballad	52	16,94%	6.377	100,00%	6.429	96,18%
	Homes	32	10,42%	5.006	78,50%	5.038	75,37%
	Mulleres	20	6,51%	1.371	21,50%	1.391	20,81%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	33,33%	-		2	33,33%
	Núm. Traballad	424	67,73%	-		424	67,73%
	Homes	386	61,66%			386	61,66%
	Mulleres	38	6,07%			38	6,07%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	29	65,91%	5	62,50%	34	65,38%
	Núm. Traballad	8.521	94,66%	12.491	91,60%	21.012	92,82%
	Homes	6.595	73,26%	7.589	55,65%	14.184	62,66%
	Mulleres	1.926	21,40%	4.902	35,95%	6.828	30,16%
Galicia							
	Núm. Convenios	54	54,00%	12	80,00%	66	57,39%
	Núm. Traballad	11.169	74,83%	23.079	95,27%	34.248	87,48%
	Homes	8.688	58,21%	14.864	61,36%	23.552	60,16%
	Mulleres	2.481	16,62%	8.215	33,91%	10.696	27,32%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Convenios colectivos asinados que amplían os permisos ás parellas de feito. Galicia. 2017

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	100,00%	1	25,00%	3	50,00%
	Núm. Traballad.	1.825	100,00%	6.650	38,58%	8.475	44,46%
	Homes	1.519	83,23%	394	2,29%	1.913	10,04%
	Mulleres	306	16,77%	6.256	36,30%	6.562	34,43%
A Coruña							
	Núm. Convenios	18	64,29%	7	77,78%	25	67,57%
	Núm. Traballad	1.919	79,40%	52.775	70,43%	54.694	70,71%
	Homes	1.456	60,24%	30.532	40,75%	31.988	41,36%
	Mulleres	463	19,16%	22.243	29,69%	22.706	29,36%
Lugo							
	Núm. Convenios	5	35,71%	1	100,00%	6	40,00%
	Núm. Traballad	188	44,44%	2.960	100,00%	3.148	93,05%
	Homes	133	31,44%	444	15,00%	577	17,06%
	Mulleres	55	13,00%	2.516	85,00%	2.571	76,00%
Ourense							
	Núm. Convenios	5	62,50%	3	60,00%	8	61,54%
	Núm. Traballad	145	66,51%	4.450	30,38%	4.595	30,91%
	Homes	83	38,07%	1.480	10,10%	1.563	10,51%
	Mulleres	62	28,44%	2.970	20,27%	3.032	20,39%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	54	83,08%	3	100,00%	57	83,82%
	Núm. Traballad	5.364	92,79%	42.589	100,00%	47.953	99,14%
	Homes	3.918	67,77%	34.789	81,69%	38.707	80,02%
	Mulleres	1.446	25,01%	7.800	18,31%	9.246	19,12%
Galicia							
	Núm. Convenios	84	71,79%	15	68,18%	99	71,22%
	Núm. Traballad	9.441	88,53%	109.424	71,82%	118.865	72,91%
	Homes	7.109	66,66%	67.639	44,39%	74.748	45,85%
	Mulleres	2.332	21,87%	41.785	27,42%	44.117	27,06%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

- Permisos retribuídos por asuntos propios

En 2016 establécese o dereito a permisos retribuídos por asuntos propios en 45 convenios (39,13% dos asinados) que afectan a 23.450 persoas traballadoras (59,90%) das que 13.354 son homes e 10.096 mulleres.

Deles 4 son de sector (26,67% dos de sector asinados) e afectan a 13.161 persoas traballadoras (54,33%), das que 6.494 son homes e 6.667 mulleres, e 41 son de empresa (41% dos de empresa asinados) e afectan a 10.289 persoas traballadoras (68,93%), das que 6.860 son homes e 3.429 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre permisos retribuídos por asuntos propios. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	5	83,33%	1	50,00%	6	75,00%
	Núm. Traballad.	1.615	79,17%	3.911	92,88%	5.526	88,40%
	Homes	214	10,49%	2.169	51,51%	2.383	38,12%
	Mulleres	1.401	68,68%	1.742	41,37%	3.143	50,28%
A Coruña							
	Núm. Convenios	14	42,42%	-		14	42,42%
	Núm. Traballad	1.131	38,33%	-		1.131	38,33%
	Homes	770	26,09%			770	26,09%
	Mulleres	361	12,23%			361	12,23%
Lugo							
	Núm. Convenios	5	45,45%	0	0,00%	5	31,25%
	Núm. Traballad	126	41,04%	0	0,00%	126	1,89%
	Homes	97	31,60%			97	1,45%
	Mulleres	29	9,45%			29	0,43%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	16,67%	-		1	16,67%
	Núm. Traballad	4	0,64%	-		4	0,64%
	Homes	1	0,16%			1	0,16%
	Mulleres	3	0,48%			3	0,48%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	16	36,36%	3	37,50%	19	36,54%
	Núm. Traballad	7.413	82,35%	9.250	67,84%	16.663	73,61%
	Homes	5.778	64,19%	4.325	31,72%	10.103	44,63%
	Mulleres	1.635	18,16%	4.925	36,12%	6.560	28,98%
Galicia							
	Núm. Convenios	41	41,00%	4	26,67%	45	39,13%
	Núm. Traballad	10.289	68,93%	13.161	54,33%	23.450	59,90%
	Homes	6.860	45,96%	6.494	26,81%	13.354	34,11%
	Mulleres	3.429	22,97%	6.667	27,52%	10.096	25,79%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2017 son 68 os convenios que establecen o dereito a permisos retribuídos por asuntos propios (48,92% dos asinados) que afectan a 69.817 persoas traballadoras (42,83%) das que 30.642 son homes e 39.175 mulleres.

Deles 7 son de sector (31,82% dos de sector asinados) e afectan a 63.404 persoas traballadoras (41,61%), das que 25.525 son homes e 37.879 mulleres, e 61 son de empresa (52,14% dos de empresa asinados) e afectan a 6.413 persoas traballadoras (60,14%), das que 5.117 son homes e 1.296 mulleres.

**Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre permisos retribuídos por asuntos propios.
Galicia. 2017**

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	100,00%	1	25,00%	3	50,00%
	Núm. Traballad.	1.825	100,00%	6.650	38,58%	8.475	44,46%
	Homes	1.519	83,23%	394	2,29%	1.913	10,04%
	Mulleres	306	16,77%	6.256	36,30%	6.562	34,43%
A Coruña							
	Núm. Convenios	14	50,00%	4	44,44%	18	48,65%
	Núm. Traballad	1.072	44,35%	41.754	55,72%	42.826	55,37%
	Homes	851	35,21%	15.131	20,19%	15.982	20,66%
	Mulleres	221	9,14%	26.623	35,53%	26.844	34,71%
Lugo							
	Núm. Convenios	8	57,14%	0	0,00%	8	53,33%
	Núm. Traballad	276	65,25%	0	0,00%	276	8,16%
	Homes	214	50,59%			214	6,33%
	Mulleres	62	14,66%			62	1,83%
Ourense							
	Núm. Convenios	3	37,50%	1	20,00%	4	30,77%
	Núm. Traballad	101	46,33%	3.000	20,48%	3.101	20,86%
	Homes	46	21,10%	1.000	6,83%	1.046	7,04%
	Mulleres	55	25,23%	2.000	13,65%	2.055	13,82%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	34	52,31%	1	33,33%	35	51,47%
	Núm. Traballad	3.139	54,30%	12.000	28,18%	15.139	31,30%
	Homes	2.487	43,02%	9.000	21,13%	11.487	23,75%
	Mulleres	652	11,28%	3.000	7,04%	3.652	7,55%
Galicia							
	Núm. Convenios	61	52,14%	7	31,82%	68	48,92%
	Núm. Traballad	6.413	60,14%	63.404	41,61%	69.817	42,83%
	Homes	5.117	47,98%	25.525	16,75%	30.642	18,80%
	Mulleres	1.296	12,15%	37.879	24,86%	39.175	24,03%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Respecto das cláusulas que recollen pode sinalarse o seguinte:

O número de días que se establecen van desde 1 ata 10. Algúns convenios sinalan un número de horas.

Faise referencia nestas cláusulas entre outras ás seguintes circunstancias:

- Necesidade ou non de que exista xustificación para desfrutalos.
- Prohibición ou posibilidade de acumulalos entre si, ás vacacións, aos festivos ou a outras licenzas.
Nalgúns convenios 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.
- Establecer días de asuntos propios ou días adicionais aos existentes en función do absentismo individual ou colectivo.
- Posibilidade de ser gozados por días completos ou medias xornadas.
- Posibilidade, no caso de non esgotalos no ano, de desfrutalos nos primeiros meses do ano seguinte.
- Límites para o seu desfrute.

Sínálase as necesidades organizativas ou produtivas da empresa ou do servizo.

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

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

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2012 – 2017 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. 2012-2017

Sector	Galicia	
	Nº	%
2012	11	78,6
2013	18	43,9
2014	7	46,7
2015	5	50,0
2016	4	26,7
2017	7	31,8
Empresa		
2012	57	55,3
2013	84	54,6
2014	68	52,7
2015	40	46,0
2016	41	41,0
2017	61	52,1
Total 2017	68	48,9

Convenios que amplían os permisos ás parellas de feito
Por provincias. Galicia. 2012-2017

Sector	Galicia	
	Nº	%
2012	11	78,6
2013	31	75,6
2014	9	60,0
2015	8	80,0
2016	12	80,0
2017	15	68,2
Empresa		
2012	76	73,8
2013	97	63,0
2014	94	72,9
2015	50	57,5
2016	54	54,0
2017	84	71,8
Total 2017	99	71,2

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

- Permisos non retribuídos

En 2016 existen cláusulas ao respecto en 45 convenios (39,13% dos asinados) que afectan a 16.092 persoas traballadoras (41,10%) das que 11.640 son homes e 4.452 mulleres.

Deles 7 son de sector (46,67% dos de sector asinados) e afectan a 11.887 persoas traballadoras (49,07%), das que 8.605 son homes e 3.282 mulleres, e 38 son de empresa (38% dos de empresa asinados) e afectan a 4.205 persoas traballadoras (28,17%), das que 3.035 son homes e 1.170 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre permisos non retribuídos. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	4	66,67%	2	100,00%	6	75,00%
	Núm. Traballad.	553	27,11%	4.211	100,00%	4.764	76,21%
	Homes	378	18,53%	2.269	53,88%	2.647	42,35%
	Mulleres	175	8,58%	1.942	46,12%	2.117	33,87%
A Coruña							
	Núm. Convenios	12	36,36%	-		12	36,36%
	Núm. Traballad	1.753	59,40%	-		1.753	59,40%
	Homes	1.333	45,17%			1.333	45,17%
	Mulleres	420	14,23%			420	14,23%
Lugo							
	Núm. Convenios	3	27,27%	4	80,00%	7	43,75%
	Núm. Traballad	150	48,86%	5.596	87,75%	5.746	85,97%
	Homes	98	31,92%	4.536	71,13%	4.634	69,33%
	Mulleres	52	16,94%	1.060	16,62%	1.112	16,64%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	16,67%	-		1	16,67%
	Núm. Traballad	420	67,09%	-		420	67,09%
	Homes	385	61,50%			385	61,50%
	Mulleres	35	5,59%			35	5,59%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	18	40,91%	1	12,50%	19	36,54%
	Núm. Traballad	1.329	14,76%	2.080	15,25%	3.409	15,06%
	Homes	841	9,34%	1.800	13,20%	2.641	11,67%
	Mulleres	488	5,42%	280	2,05%	768	3,39%
Galicia							
	Núm. Convenios	38	38,00%	7	46,67%	45	39,13%
	Núm. Traballad	4.205	28,17%	11.887	49,07%	16.092	41,10%
	Homes	3.035	20,33%	8.605	35,52%	11.640	29,73%
	Mulleres	1.170	7,84%	3.282	13,55%	4.452	11,37%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2017 son 66 os convenios nos que existen cláusulas ao respecto (47,48% dos asinados este ano) e afectan a 97.669 persoas traballadoras (59,91%) das que 58.301 son homes e 39.368 mulleres.

Deles 12 son de sector (54,55% dos de sector asinados) e afectan a 90.642 persoas traballadoras (59,49%), das que 52.907 son homes e 37.735 mulleres, e 54 son de empresa (46,15% dos de empresa asinados) e afectan a 7.027 persoas traballadoras (65,89%), das que 5.394 son homes e 1.633 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre permisos non retribuídos. Galicia. 2017

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	50,00%	1	25,00%	2	33,33%
	Núm. Traballad.	1.756	96,22%	6.650	38,58%	8.406	44,10%
	Homes	1.463	80,16%	394	2,29%	1.857	9,74%
	Mulleres	293	16,05%	6.256	36,30%	6.549	34,36%
A Coruña							
	Núm. Convenios	9	32,14%	6	66,67%	15	40,54%
	Núm. Traballad	652	26,98%	46.993	62,72%	47.645	61,60%
	Homes	466	19,28%	25.000	33,36%	25.466	32,92%
	Mulleres	186	7,70%	21.993	29,35%	22.179	28,68%
Lugo							
	Núm. Convenios	5	35,71%	1	100,00%	6	40,00%
	Núm. Traballad	100	23,64%	2.960	100,00%	3.060	90,45%
	Homes	93	21,99%	444	15,00%	537	15,87%
	Mulleres	7	1,65%	2.516	85,00%	2.523	74,58%
Ourense							
	Núm. Convenios	3	37,50%	2	40,00%	5	38,46%
	Núm. Traballad	101	46,33%	3.450	23,55%	3.551	23,88%
	Homes	46	21,10%	1.280	8,74%	1.326	8,92%
	Mulleres	55	25,23%	2.170	14,81%	2.225	14,97%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	36	55,38%	2	66,67%	38	55,88%
	Núm. Traballad	4.418	76,42%	30.589	71,82%	35.007	72,37%
	Homes	3.326	57,53%	25.789	60,55%	29.115	60,19%
	Mulleres	1.092	18,89%	4.800	11,27%	5.892	12,18%
Galicia							
	Núm. Convenios	54	46,15%	12	54,55%	66	47,48%
	Núm. Traballad	7.027	65,89%	90.642	59,49%	97.669	59,91%
	Homes	5.394	50,58%	52.907	34,72%	58.301	35,76%
	Mulleres	1.633	15,31%	37.735	24,77%	39.368	24,15%

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. Indícanse ás veces a duración máxima e o número máximo de períodos en que se pode fraccionar.

Condicionar estes permisos ás necesidades do servizo e á organización do traballo e a que sexan por causa xustificada.

Esixencia dunha determinada antigüidade para ter dereito a eles.

Antelación coa que se debe facer a solicitude.

Prohibición de acumulalos ás vacacións ou certos períodos ou pontes.

Máximo de persoas traballadoras que poden coincidir con este permiso, sinalando nuns casos unha porcentaxe e noutros un número.

Hai convenios que establecen esta posibilidade de días non retribuídos para ampliar os permisos retribuídos por enfermidade grave ou falecemento de familiares ou outras circunstancias extraordinarias.

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

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

Amplíase a idade ata 12 meses.

Amplíase a duración da redución de xornada ata unha hora.

Nun convenio de empresa amplíase a unha hora e cuarto coa posibilidade de substituíla por una redución da xornada ordinaria de media hora ou tres cuartos ao inicio e ao final da xornada ou acumular en xornadas completas o tempo correspondente.

Os convenios que regulan a posibilidade de acumulación deste permiso indican ás veces o número de días que corresponden e cando se deben ou poden desfrutar.

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

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

Establece un convenio de empresa, como medida de fomento da igualdade e da corresponsabilidade no ámbito familiar, a posibilidade de ampliar a duración da licenza por lactación nun tempo equivalente a un terzo do tempo legal establecido, si cada un dos proxenitores fan uso a partes iguais da duración total da licenza.

Sinalan que no suposto que ambas persoas traballadoras estean adscritas ao servizo na empresa, poderase limitar o seu desfrute a unha delas.

Establece o mesmo beneficio para as persoas traballadoras de condición monoparental e para as vítimas de violencia de xénero.

O custo económico da aplicación desta e outras medidas que establecen indican que será sufragado a metade pola empresa e a outra metade con cargo ao Fondo Social establecido no convenio.

- **Permiso de paternidade / maternidade**

O tipo de cláusulas máis habitual o que fan é 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.

Amplían algúns convenios o permiso por maternidade ata as 18 semanas e dúas semanas máis no suposto de discapacidade do fillo ou filla, e por cada fillo a partir do segundo, nos supostos de parto múltiple.

Tamén se amplía no caso de partos prematuros e aqueles nos cales, por calquera outra causa, o fillo ou filla deba permanecer no hospital a continuación do parto, tantos días como se encontre nesa situación, ata un máximo de trece semanas adicionais.

Indícase tamén a mesma duración nos casos de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple ampliándose en dúas semanas máis nos casos de discapacidade do menor adoptado ou acollido e por cada menor adoptado ou acollido a partir do segundo nos casos de adopción ou acollemento múltiple.

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.

Acordan nun convenio de empresa, como medida de fomento da igualdade e a corresponsabilidade no ámbito familiar, mellorar as prestacións relativas ao coidado de familiares ampliando o permiso de maternidade nun tempo equivalente a un octavo do tempo legal establecido, para cada un dos proxenitores, debendo acreditar que cada un dos proxenitores fan uso de polo menos un terzo do permiso.

Sinalan que no suposto que ambas persoas traballadoras sexan adscritas ao servizo na empresa, poderase limitar o seu desfrute a unha delas.

Establece o mesmo beneficio para as persoas traballadoras de condición monoparental e para as vítimas de violencia de xénero.

O custo económico da aplicación desta e outras medidas que establecen indican que será sufragado a metade pola empresa e a outra metade con cargo ao Fondo Social establecido no convenio.

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

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

Amplíase nalgún caso para familiares máis alá do segundo grao de consanguinidade se se acredita a convivencia durante polo menos o ano anterior á solicitude. Requírese para este caso a acreditación da convivencia, de ser a persoa coidadora oficial e certificado de dependencia que indique o grao e nivel ou ben unha xustificación documental da necesidade de atención e coidado.

Sinala tamén que a concreción do horario desta xornada deberá fixarse con acordo expreso coa dirección da empresa, atendendo ás necesidades organizativas.

Regúlase o procedemento e/ou os criterios a ter en conta no desfrute para evitar a incidencia negativa sobre a organización da produción ou as necesidades do servizo, indicando que para o goce desta redución, e en caso de coincidencia do permiso entre varias persoas traballadoras, co fin de non desatender as liñas produtivas, primarán os acordos entre os distintos solicitantes do permiso.

Sínálase como criterio orientativo cando exista coincidencia no mesmo departamento, tendo en conta a similitude de funcións e horario de traballo, que as horas de redución non sexan coincidentes, senón que se alternen para completar unha xornada completa.

Indícase tamén que o persoal que gozase deste tipo de dereito, será o primeiro en adaptar a súa xornada, quenda e horario cando no futuro sexan outras as persoas que queiran exercer este dereito cando coincidan no departamento, tendo en conta a similitude de funcións e horario de traballo.

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

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

Un convenio de sector indica que a flexibilidade ou irregularidade da xornada nunca poderá afectar ás persoas que estean a gozar dunha redución de xornada.

Noutros convenios (un deles de sector) indican 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 quen estean en situación de redución de xornada por garda legal, excedencia, xubilación parcial, persoas traballadoras afectadas por licenzas retribuídas e permisos por lactación nin quen teñan algunha contraindicación médica debidamente xustificada.

➤ **Cláusulas relativas ao dereito da persoa traballadora a adaptar a duración e distribución da xornada de traballo para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral**

Entre as cláusulas recollidas pódese sinalar o seguinte:

Algunhas destas cláusulas indican que na organización das quendas teranse en conta as circunstancias persoais de cada persoa empregada sempre que non deteriores a organización do traballo.

Sínálase que, para fomentar a conciliación, a empresa facilitará o cambio voluntario de quendas entre as persoas traballadoras sen que os devanditos cambios afecten ao normal desenvolvemento produtivo.

Establece un convenio de empresa que as persoas ás que o seu horario de traballo imposibilite o exercicio do dereito á conciliación da súa vida familiar, laboral e persoal, poderán solicitarlle por escrito á empresa modificacións respecto da distribución e organización da súa xornada de traballo. A empresa resolverá esas solicitudes, escoitada a representación sindical, no prazo de 10 días naturais e por escrito.

Indícase noutro que a empresa atenderá todos aqueles casos que se expoñan de adaptación ou redución da xornada 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, engadindo que no caso de producirse algunha incidencia respecto dalgún caso concreto, tratarase esta co comité de empresa co fin de buscar unha solución.

Sinala un de empresa que as persoas traballadoras que por razóns de garda legal teñan ao seu coidado directo a un familiar con discapacidade física, psíquica ou sensorial, e logo de xustificación da dependencia e/ou convivencia, unha vez presentado o informe médico ou a solicitude para o recoñecemento desta discapacidade, poderán solicitar preferencia na quenda de traballo ou, se é persoal con horario partido, para a adecuación da xornada laboral.

Noutro convenio indican para as persoas traballadoras que cumpran cos requisitos legais de familia numerosa que poderán solicitar a preferencia de quenda de traballo, así como a adecuación da súa xornada laboral se se trata de persoas traballadoras con horario partido, mentres que un dos fillos ou fillas sexa menor de 12 anos.

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

Recolle un convenio o procedemento para facer a asignación de horarios atendendo á conciliación da vida familiar.

Existen cláusulas respecto do establecemento do teletraballo como medida de conciliación, sinalando ao respecto nun caso o estudo da súa regulación na comisión de igualdade para facilitar a conciliación e noutro establecendo que se poderá levar a cabo naqueles postos cuxas funcións resulten compatibles con este sistema de traballo e non se produza diminución ou prexuízo no cumprimento das obrigacións laborais e en todo caso por un tempo determinado, estudándose cada caso solicitado.

Refírense tamén ao teletraballo algúns dos plans de igualdade incluídos nos convenios.

Sinala un convenio de empresa que poderán proceder á elección de quenda as persoas traballadoras que fosen declaradas coidadoras segundo a Lei 39/2006 de Dependencia. Previamente o posto de traballo afectado deberá ser cuberto por outra persoa traballadora, preferentemente en réxime de voluntariedade.

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

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

Indícase tamén que a prolongación da xornada consecuencia da distribución irregular e das horas flexibles, non poderá ser de aplicación ás persoas traballadoras que teñan limitada a súa presenza por razóns de seguridade, saúde, coidado de menores, embarazo ou período de lactación.

➤ **Garderías**

En 2016 existen cláusulas en 9 convenios que afectan a 7.022 persoas traballadoras das que 5.594 son homes e 1.428 mulleres. Son todos de empresa.

En 2017 existen cláusulas en 8 convenios que afectan a 1.543 persoas traballadoras das que 1.217 son homes e 326 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, causas médicas ou desenvolvemento profesional requirindo ás veces requisitos distintos e sinalando así mesmo prazos menores aos establecidos legalmente para poder solicitalas de novo.

Limítase nalgún destes casos de excedencias especiais a que non afecte a máis dunha certa porcentaxe do cadro de persoal simultaneamente.

Indícase tamén ás veces unha duración mínima menor e/ou máxima maior que a sinalada legalmente, podendo tamén solicitarse de novo nun prazo menor ao sinalado no ET.

Amplíase en varios convenios a duración da excedencia por coidado de familiares a 3 anos e nalgún ata 5 anos con reingreso e incorporación automática o tres primeiros anos.

Amplíase a duración da excedencia por coidado de fillos e fillas ata 4 ou 5 anos con reserva do posto 3 anos.

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.

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

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

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

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

➤ **Outras cláusulas**

Refírense algúns convenios ás preferencias para non ser desprazados, sinalando entre estas ás traballadoras embarazadas, persoas que gocen do permiso de lactación ou dalgunha redución de xornada por atención a menores ou familiares, persoas con discapacidade, motivos familiares, familias monoparentais con cargas familiares, vítimas de violencia de xénero e as persoas traballadoras con persoas dependentes ao seu cargo.

Establecen algúns convenios que as persoas, para atenderen ao coidado dun fillo ou filla menor dunha certa idade ou que teña unha discapacidade de, polo menos, un 33 %, así como dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que por razóns de discapacidade non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída, terán un dereito preferente a ocupar as vacantes que existan dun posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente que se atopen en centros máis próximos ao seu domicilio, gardaría, colexio ou centro de día de persoas da terceira idade mentres se dea a situación indicada que deberá ser acreditada. De non existiren vacantes, e contando coa conformidade da empresa, tamén se poderá pactar unha permuta coas persoas traballadoras dos citados centros.

Indican algúns convenios que a empresa facilitará, sempre que sexa posible, a aproximación a un posto de traballo cercano ao domicilio habitual daquelas persoas traballadoras durante o período de desfrute de lactación, maternidade/paternidade a tempo parcial, traballadoras en período de xestión, persoas traballadoras con xornada de traballo reducida por coidado de familiares ou por garda legal, que así o soliciten, mentres persista a devandita situación, garantindo durante este tempo a reserva do seu posto de traballo.

-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).

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 49 convenios dos asinados en 2016 (42,61%) que afectan a 10.944 persoas traballadoras (27,95%) das que 8.655 son homes e 2.289 mulleres. Deles 6 son de sector (40% dos de sector asinados) e afectan a 6.322 persoas traballadoras (26,10%), das que 5.175 son homes e 1.147 mulleres, e 43 son de empresa (43% dos de empresa asinados) e afectan a 4.622 persoas traballadoras (30,97%), das que 3.480 son homes e 1.142 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre absentismo. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	33,33%	0	0,00%	2	25,00%
	Núm. Traballad.	475	23,28%	0	0,00%	475	7,60%
	Homes	359	17,60%			359	5,74%
	Mulleres	116	5,69%			116	1,86%
A Coruña							
	Núm. Convenios	14	42,42%	-		14	42,42%
	Núm. Traballad	1.697	57,51%	-		1.697	57,51%
	Homes	1.337	45,31%			1.337	45,31%
	Mulleres	360	12,20%			360	12,20%
Lugo							
	Núm. Convenios	3	27,27%	4	80,00%	7	43,75%
	Núm. Traballad	49	15,96%	5.596	87,75%	5.645	84,46%
	Homes	27	8,79%	4.536	71,13%	4.563	68,27%
	Mulleres	22	7,17%	1.060	16,62%	1.082	16,19%
Ourense							
	Núm. Convenios	5	83,33%	-		5	83,33%
	Núm. Traballad	622	99,36%	-		622	99,36%
	Homes	568	90,73%			568	90,73%
	Mulleres	54	8,63%			54	8,63%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	19	43,18%	2	25,00%	21	40,38%
	Núm. Traballad	1.779	19,76%	726	5,32%	2.505	11,07%
	Homes	1.189	13,21%	639	4,69%	1.828	8,07%
	Mulleres	590	6,55%	87	0,64%	677	2,99%
Galicia							
	Núm. Convenios	43	43,00%	6	40,00%	49	42,61%
	Núm. Traballad	4.622	30,97%	6.322	26,10%	10.944	27,95%
	Homes	3.480	23,32%	5.175	21,36%	8.655	22,11%
	Mulleres	1.142	7,65%	1.147	4,73%	2.289	5,85%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2017 son 63 os convenios con cláusulas ao respecto (45,32% dos asinados) que afectan a 52.784 persoas traballadoras (32,38%) das que 40.121 son homes e 12.663 mulleres.

Deles 7 son de sector (31,82% dos de sector asinados) e afectan a 46.550 persoas traballadoras (30,55%), das que 35.344 son homes e 11.206 mulleres, e 56 son de empresa (47,86% dos de empresa asinados) e afectan a 6.234 persoas traballadoras (58,46%), das que 4.777 son homes e 1.457 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre absentismo. Galicia. 2017

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	0	0,00%	1	25,00%	1	16,67%
	Núm. Traballad.	0	0,00%	2.400	13,93%	2.400	12,59%
	Homes			1.920	11,14%	1.920	10,07%
	Mulleres			480	2,79%	480	2,52%
A Coruña							
	Núm. Convenios	15	53,57%	4	44,44%	19	51,35%
	Núm. Traballad	1.614	66,78%	31.190	41,63%	32.804	42,41%
	Homes	1.272	52,63%	23.980	32,00%	25.252	32,65%
	Mulleres	342	14,15%	7.210	9,62%	7.552	9,76%
Lugo							
	Núm. Convenios	5	35,71%	1	100,00%	6	40,00%
	Núm. Traballad	90	21,28%	2.960	100,00%	3.050	90,16%
	Homes	79	18,68%	444	15,00%	523	15,46%
	Mulleres	11	2,60%	2.516	85,00%	2.527	74,70%
Ourense							
	Núm. Convenios	5	62,50%	1	20,00%	6	46,15%
	Núm. Traballad	149	68,35%	10.000	68,26%	10.149	68,26%
	Homes	88	40,37%	9.000	61,43%	9.088	61,12%
	Mulleres	61	27,98%	1.000	6,83%	1.061	7,14%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	31	47,69%	0	0,00%	31	45,59%
	Núm. Traballad	4.381	75,78%	0	0,00%	4.381	9,06%
	Homes	3.338	57,74%			3.338	6,90%
	Mulleres	1.043	18,04%			1.043	2,16%
Galicia							
	Núm. Convenios	56	47,86%	7	31,82%	63	45,32%
	Núm. Traballad	6.234	58,46%	46.550	30,55%	52.784	32,38%
	Homes	4.777	44,80%	35.344	23,20%	40.121	24,61%
	Mulleres	1.457	13,66%	11.206	7,35%	12.663	7,77%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Entre as cláusulas que recollen pódense sinalar as seguintes:

- Establecemento de primas, incentivos ou gratificacións extraordinarias en función do absentismo.

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

Para a súa determinación tense en conta ás veces de forma individualizada a asistencia ao traballo e noutros casos ponse en relación o absentismo individual co colectivo ou considérase este último unicamente.

Sinálanse tamén as faltas que se teñen en conta e cales non.

- 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 2016 fan depender os complementos por incapacidade temporal do índice de absentismo 16 convenios (13,91% dos asinados este ano) que afectan a 1.818 persoas traballadoras (4,64%) das que 1.328 son homes e 490 mulleres. Só un é de sector.

En 2017 son 14 os convenios que fan depender os complementos por incapacidade temporal do índice de absentismo (10,07% dos asinados) e afectan a 2.085 persoas traballadoras (1,28%) das que 1.694 son homes e 391 mulleres. Son todos de empresa.

Tense en conta tanto o absentismo individual como o colectivo ou os dous.

Faise maioritariamente cando a incapacidade temporal é por enfermidade común sen hospitalización.

- 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.

- Créase ás veces unha comisión específica de seguimento do absentismo, pero na maioría dos casos atribúense estas funcións á comisión paritaria do convenio.

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

- Noutro tipo de cláusulas recóllense compromisos xenéricos de redución do absentismo, sen concretar ningunha medida.

F. HORAS EXTRAORDINARIAS

En 2016 recollen cláusulas sobre horas extraordinarias 100 convenios (86,96% dos asinados) que afectan a 33.430 persoas traballadoras (85,39%) das que 22.923 son homes e 10.507 mulleres.

Deles 12 son de sector (80% dos de sector asinados) e afectan a 20.947 persoas traballadoras (86,47%), das que 13.378 son homes e 7.569 mulleres, e 88 son de empresa (88% dos de empresa asinados) e afectan a 12.483 persoas traballadoras (83,63%), das que 9.545 son homes e 2.938 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre horas extraordinarias. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	4	66,67%	2	100,00%	6	75,00%
	Núm. Traballad.	165	8,09%	4.211	100,00%	4.376	70,00%
	Homes	64	3,14%	2.269	53,88%	2.333	37,32%
	Mulleres	101	4,95%	1.942	46,12%	2.043	32,68%
A Coruña							
	Núm. Convenios	29	87,88%	-		29	87,88%
	Núm. Traballad	2.677	90,72%	-		2.677	90,72%
	Homes	1.971	66,79%			1.971	66,79%
	Mulleres	706	23,92%			706	23,92%
Lugo							
	Núm. Convenios	11	100,00%	2	40,00%	13	81,25%
	Núm. Traballad	307	100,00%	3.100	48,61%	3.407	50,97%
	Homes	242	78,83%	2.850	44,69%	3.092	46,26%
	Mulleres	65	21,17%	250	3,92%	315	4,71%
Ourense							
	Núm. Convenios	6	100,00%	-		6	100,00%
	Núm. Traballad	626	100,00%	-		626	100,00%
	Homes	569	90,89%			569	90,89%
	Mulleres	57	9,11%			57	9,11%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	38	86,36%	8	100,00%	46	88,46%
	Núm. Traballad	8.708	96,73%	13.636	100,00%	22.344	98,70%
	Homes	6.699	74,42%	8.259	60,57%	14.958	66,07%
	Mulleres	2.009	22,32%	5.377	39,43%	7.386	32,63%
Galicia							
	Núm. Convenios	88	88,00%	12	80,00%	100	86,96%
	Núm. Traballad	12.483	83,63%	20.947	86,47%	33.430	85,39%
	Homes	9.545	63,95%	13.378	55,23%	22.923	58,55%
	Mulleres	2.938	19,68%	7.569	31,25%	10.507	26,84%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No ano 2017 son 127 convenios os que teñen cláusulas sobre horas extraordinarias (91,37% dos asinados este ano) e afectan a 158.562 persoas traballadoras (97,26%) das que 96.903 son homes e 61.659 mulleres.

Deles 21 son de sector (95,45% dos de sector asinados) e afectan a 148.678 persoas traballadoras (97,58%), das que 89.490 son homes e 59.188 mulleres, e 106 son de empresa (90,60% dos de empresa asinados) e afectan a 9.884 persoas traballadoras (92,69%), das que 7.413 son homes e 2.471 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre horas extraordinarias. Galicia. 2017

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	100,00%	3	75,00%	5	83,33%
	Núm. Traballad.	1.825	100,00%	13.550	78,62%	15.375	80,67%
	Homes	1.519	83,23%	3.439	19,95%	4.958	26,01%
	Mulleres	306	16,77%	10.111	58,67%	10.417	54,65%
A Coruña							
	Núm. Convenios	26	92,86%	9	100,00%	35	94,59%
	Núm. Traballad	2.379	98,43%	74.929	100,00%	77.308	99,95%
	Homes	1.800	74,47%	40.263	53,73%	42.063	54,38%
	Mulleres	579	23,96%	34.666	46,27%	35.245	45,57%
Lugo							
	Núm. Convenios	13	92,86%	1	100,00%	14	93,33%
	Núm. Traballad	409	96,69%	2.960	100,00%	3.369	99,59%
	Homes	317	74,94%	444	15,00%	761	22,49%
	Mulleres	92	21,75%	2.516	85,00%	2.608	77,09%
Ourense							
	Núm. Convenios	6	75,00%	5	100,00%	11	84,62%
	Núm. Traballad	157	72,02%	14.650	100,00%	14.807	99,59%
	Homes	90	41,28%	10.555	72,05%	10.645	71,60%
	Mulleres	67	30,73%	4.095	27,95%	4.162	27,99%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	59	90,77%	3	100,00%	62	91,18%
	Núm. Traballad	5.114	88,46%	42.589	100,00%	47.703	98,62%
	Homes	3.687	63,78%	34.789	81,69%	38.476	79,55%
	Mulleres	1.427	24,68%	7.800	18,31%	9.227	19,08%
Galicia							
	Núm. Convenios	106	90,60%	21	95,45%	127	91,37%
	Núm. Traballad	9.884	92,69%	148.678	97,58%	158.562	97,26%
	Homes	7.413	69,51%	89.490	58,73%	96.903	59,44%
	Mulleres	2.471	23,17%	59.188	38,85%	61.659	37,82%

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 (indícase nos 2, 3, 4, 5 ou 6 meses seguintes) e ás veces exclúense algúns períodos ou sinalan que se desfrutarán nos períodos de menor 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, establecendo ás veces unha compensación distinta segundo se realicen 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 legal dos traballadores/as sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as causas e, se é o caso, a distribución por seccións, servizos ou departamentos.

Hai convenios que indican a periodicidade coa que debe producirse esta información, sinalando xeralmente que será mensual.

Recolle algún convenio un Regulamento de realización de horas extras co obxecto de conseguir que estas poidan distribuírse de forma equitativa e axustada ao acordado no convenio e créase nalgún unha comisión específica para o seu control.

- Redución ou supresión das horas extraordinarias habituais.

No ano 2016 establécese a supresión das horas extraordinarias habituais en 15 convenios (13,04% dos asinados nese ano) que afectan a 6.818 persoas traballadoras (17,42%) das que 4.587 son homes e 2.231 mulleres.

Deles 2 son de sector (13,33% dos de sector asinados) e afectan a 5.300 persoas traballadoras (21,88%), das que 3.600 son homes e 1.700 mulleres, e 13 son de empresa (13% dos de empresa asinados) e afectan a 1.518 persoas traballadoras (10,17%), das que 987 son homes e 531 mulleres.

En 2017 son 25 os convenios que establecen a supresión das horas extraordinarias habituais (17,99% dos asinados) que afectan a 77.127 persoas traballadoras (47,31%) das que 45.843 son homes e 31.284 mulleres.

Deles 8 é de sector (36,36% dos de sector asinados este ano) e afectan a 74.737 persoas traballadoras (49,05%), das que 44.025 son homes e 30.712 mulleres, e 17 son de empresa (14,53% dos de empresa asinados) e afectan a 2.390 persoas traballadoras (22,41%), das que 1.818 son homes e 572 mulleres.

No ano 2016 indican a redución ao mínimo das horas extraordinarias ou a redución do número máximo establecido no Estatuto dos traballadores/as 26 convenios (22,61% dos asinados) que afectan a 10.775 persoas traballadoras (27,52%) das que 8.402 son homes e 2.373 mulleres.

Deles 4 son de sector (26,67% dos de sector asinados) e afectan a 8.511 persoas traballadoras (35,13%), das que 6.714 son homes e 1.797 mulleres, e 22 son de empresa (22% dos de empresa asinados) e afectan a 2.264 persoas traballadoras (15,17%), das que 1.688 son homes e 576 mulleres.

En 2017 son 35 os convenios que indican a redución ao mínimo das horas extraordinarias ou a redución do número máximo establecido no Estatuto dos traballadores/as (25,18% dos asinados este ano) e afectan a 109.093 persoas traballadoras (66,92%) das que 76.249 son homes e 32.844 mulleres.

Deles 11 son de sector (50% dos de sector asinados) e afectan a 105.969 persoas traballadoras (69,55%), das que 73.837 son homes e 32.132 mulleres, e 24 son de empresa (20,51% dos de empresa asinados) e afectan a 3.124 persoas traballadoras (29,29%), das que 2.412 son homes e 712 mulleres.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2012 – 2017 dos convenios que indican a supresión das horas extraordinarias habituais.

**Convenios que indican a supresión das horas extraordinarias habituais
Por provincias. Galicia. 2012-2017**

		Galicia	
		Nº	%
Sector	2012	5	35,7
	2013	10	24,4
	2014	1	6,7
	2015	4	40,0
	2016	2	13,3
	2017	8	36,4
Empresa	2012	14	13,6
	2013	29	18,8
	2014	27	20,9
	2015	6	6,9
	2016	13	13,0
	2017	17	14,5
Total 2017		25	18,0

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

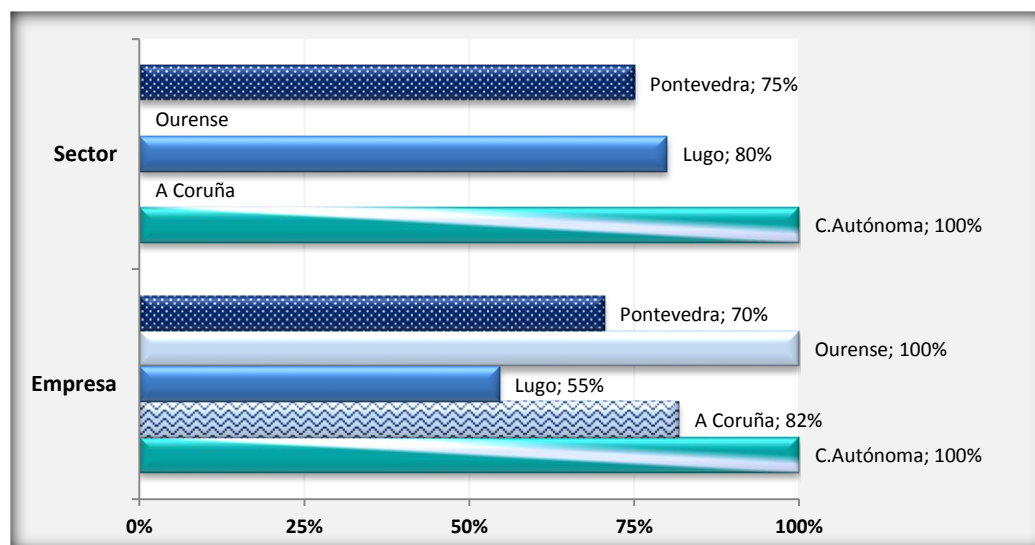
Analízanse neste apartado en primeiro lugar as cláusulas recollidas nos convenios colectivos asinados estes anos que se refiren aos procedementos de selección e ingreso no traballo, as modalidades contractuais e a utilización de empresas de traballo temporal, e a continuación as cláusulas sobre xubilación,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

A. INGRESO NO TRABALLO. PERÍODO DE PROBA

No ano 2016 regulan dalgún xeito o ingreso no traballo 88 convenios (76,52% dos asinados nese ano) que afectan a 33.601 persoas traballadoras (85,83%) das que 24.263 son homes e 9.338 mulleres.

Deles 12 son de sector (80% dos convenios de sector asinados) e afectan a 19.774 persoas traballadoras (81,63%), das que 14.584 son homes e 5.190 mulleres, e 76 son de empresa (76% dos de empresa asinados) e afectan a 13.827 persoas traballadoras (92,64%), das que 9.679 son homes e 4.148 mulleres.

INGRESO NO TRABALLO
PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2016



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Os cadro seguinte reflicte os convenios asinados en 2016 que recollen cláusulas sobre ingreso no traballo por provincias.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre ingreso no traballo. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	6	100,00%	2	100,00%	8	100,00%
	Núm. Traballad.	2.040	100,00%	4.211	100,00%	6.251	100,00%
	Homes	553	27,11%	2.269	53,88%	2.822	45,14%
	Mulleres	1.487	72,89%	1.942	46,12%	3.429	54,86%
A Coruña							
	Núm. Convenios	27	81,82%	-		27	81,82%
	Núm. Traballad	2.527	85,63%	-		2.527	85,63%
	Homes	1.943	65,84%			1.943	65,84%
	Mulleres	584	19,79%			584	19,79%
Lugo							
	Núm. Convenios	6	54,55%	4	80,00%	10	62,50%
	Núm. Traballad	192	62,54%	6.177	96,86%	6.369	95,29%
	Homes	136	44,30%	4.881	76,54%	5.017	75,06%
	Mulleres	56	18,24%	1.296	20,32%	1.352	20,23%
Ourense							
	Núm. Convenios	6	100,00%	-		6	100,00%
	Núm. Traballad	626	100,00%	-		626	100,00%
	Homes	569	90,89%			569	90,89%
	Mulleres	57	9,11%			57	9,11%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	31	70,45%	6	75,00%	37	71,15%
	Núm. Traballad	8.442	93,78%	9.386	68,83%	17.828	78,75%
	Homes	6.478	71,96%	7.434	54,52%	13.912	61,45%
	Mulleres	1.964	21,82%	1.952	14,32%	3.916	17,30%
Galicia							
	Núm. Convenios	76	76,00%	12	80,00%	88	76,52%
	Núm. Traballad	13.827	92,64%	19.774	81,63%	33.601	85,83%
	Homes	9.679	64,85%	14.584	60,20%	24.263	61,97%
	Mulleres	4.148	27,79%	5.190	21,43%	9.338	23,85%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No ano 2017 son 102 os convenios con cláusulas sobre o ingreso no traballo (73,38% dos asinados) que afectan a 146.009 persoas traballadoras (89,56%) das que 91.579 son homes e 54.430 mulleres.

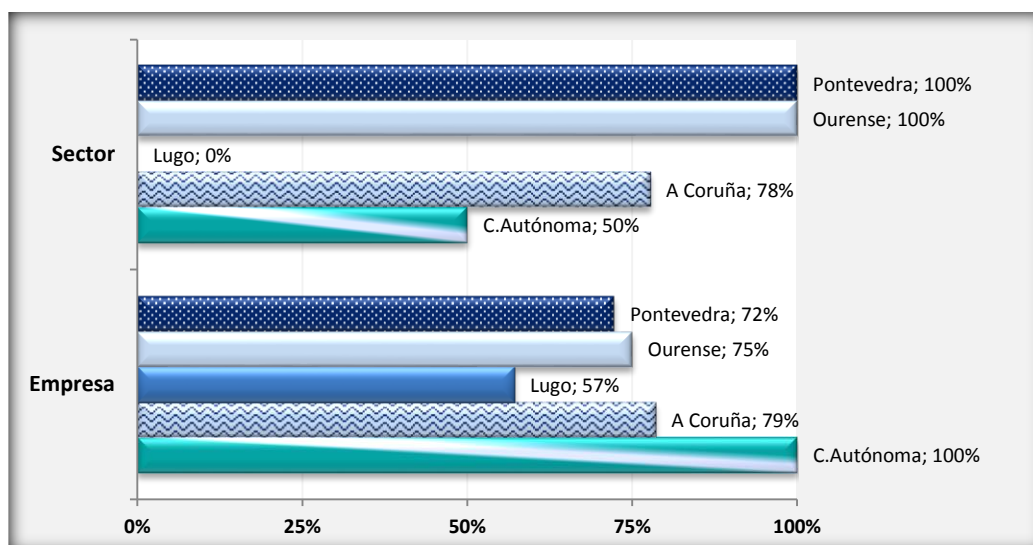
Deles 17 son de sector (77,27% dos de sector asinados) e afectan a 137.433 persoas traballadoras (90,20%), das que 85.185 son homes e 52.248 mulleres, e 85 son de empresa (72,65% dos de empresa asinados) e afectan a 8.576 persoas traballadoras (80,42%), das que 6.394 son homes e 2.182 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre ingreso no traballo. Galicia. 2017

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	100,00%	2	50,00%	4	66,67%
	Núm. Traballad.	1.825	100,00%	9.050	52,51%	10.875	57,06%
	Homes	1.519	83,23%	2.314	13,43%	3.833	20,11%
	Mulleres	306	16,77%	6.736	39,08%	7.042	36,95%
A Coruña							
	Núm. Convenios	22	78,57%	7	77,78%	29	78,38%
	Núm. Traballad	2.104	87,05%	71.144	94,95%	73.248	94,70%
	Homes	1.580	65,37%	37.527	50,08%	39.107	50,56%
	Mulleres	524	21,68%	33.617	44,87%	34.141	44,14%
Lugo							
	Núm. Convenios	8	57,14%	0	0,00%	8	53,33%
	Núm. Traballad	264	62,41%	0	0,00%	264	7,80%
	Homes	195	46,10%		0,00%	195	5,76%
	Mulleres	69	16,31%		0,00%	69	2,04%
Ourense							
	Núm. Convenios	6	75,00%	5	100,00%	11	84,62%
	Núm. Traballad	184	84,40%	14.650	100,00%	14.834	99,77%
	Homes	112	51,38%	10.555	72,05%	10.667	71,74%
	Mulleres	72	33,03%	4.095	27,95%	4.167	28,03%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	47	72,31%	3	100,00%	50	73,53%
	Núm. Traballad	4.199	72,63%	42.589	100,00%	46.788	96,73%
	Homes	2.988	51,69%	34.789	81,69%	37.777	78,10%
	Mulleres	1.211	20,95%	7.800	18,31%	9.011	18,63%
Galicia							
	Núm. Convenios	85	72,65%	17	77,27%	102	73,38%
	Núm. Traballad	8.576	80,42%	137.433	90,20%	146.009	89,56%
	Homes	6.394	59,96%	85.185	55,91%	91.579	56,17%
	Mulleres	2.182	20,46%	52.248	34,29%	54.430	33,39%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**INGRESO NO TRABALLO
PORCENTAXE SOBRE O Nº DE CONVENIOS ASINADOS. POR PROVINCIAS. ANO 2017**



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 legal dos traballadores/as nestes procesos de selección.

Sinalase que os procedementos de selección coidarán especialmente a conexión entre o tipo de probas a superar e a adecuación ao desempeño das tarefas dos postos de traballo convocados, incluíndo, se é o caso, as probas prácticas que sexan precisas.

Tamén se refiren á utilización dunha linguaxe non sexista na documentación dos procesos de selección evitando calquera pregunta que poida ser discriminatoria.

Recollen tamén ás veces os criterios que se deberán de ter en conta nos baremos dos concursos, sinalando entre outros a formación, a experiencia, o coñecemento do posto e o historial profesional.

- Obrigación de informar á representación legal dos traballadores/as e/ou dar publicidade da convocatoria da praza.

- Preferencias na contratación en igualdade de condicións para anteriores persoas traballadoras da empresa (prestasen ou presten os seus servizos na empresa con carácter eventual, a tempo parcial, etc).

- Indican algúns convenios preferencias na contratación en igualdade de condicións para os fillos e fillas ou familiares das persoas traballadoras da empresa.

- 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.
- Indican algúns convenios que as vacantes ou postos de nova creación ocuparanse de forma preferente polas persoas traballadoras que se atopen prestando servizo na empresa.
- Recollen algúns convenios cláusulas respecto da non discriminación no ingreso na empresa que nuns casos é xeral e noutros centrada no acceso das mulleres.
- Recóllense cláusulas respecto da posibilidade de adoptar medidas de acción positiva en favor da evolución profesional das traballadoras naqueles departamentos, postos e/ou funcións onde a presenza feminina se atope en situación de desigualdade.

Concrétase nalgún caso este tipo de medidas sinalando ao respecto que nos procesos de selección de persoal referidos a grupos profesionais nos que a distribución do cadro de persoal non ten unha composición equilibrada, a empresa adoptará una medida de acción positiva cara o sexo menos representado, nos casos en que exista una valoración global idéntica, logrando que ao longo da vixencia do convenio se alcance unha composición equilibrada de mulleres e homes en todos os grupos profesionais.

- Recolle un convenio de empresa a seguinte cláusula respecto da selección e acceso:

Estableceranse sistemas obxectivos que garanten a non-discriminación, a través de probas obxectivas:

a) Asegurando uns principios básicos de igualdade de oportunidades.

b) Coidando a linguaxe nas ofertas, e o deseño de formularios e entrevistas, non incluíndo aspectos persoais irrelevantes, senón limitándose ás cuestións de experiencia e cualificación demandadas para o posto en cuestión, axustando as exixencias formativas ao requirimento do desempeño do posto.

c) Anunciando vacantes con termos que animen a candidatos de ambos sexos, coidando a denominación de postos.

d) Sensibilizando e formando na Igualdade de Oportunidades aos responsables da selección do persoal, aínda cando formen parte dela empresas de consultaría.

e) Establecendo a participación na selección, con voz pero sen voto dos membros ou representantes que se designen da Comisión de Igualdade.

f) Axustando a oferta á realidade da empresa polo menos na súa proporcionalidade en canto á presenza de ambos sexos.

g) Establecendo como norma que, en igualdade de méritos e condicións, se contratará á persoa cuxo xénero estea sub-representado no posto de traballo ofertado, sempre que non contradiga o previsto no regulamento do control de ascensos vixente na empresa.

h) Garantindo o principio de non-discriminación por razón de sexo en referencia ao tipo de contrato ou de xornada, de forma que os dereitos que se contemplan se aplicarán de igual forma ao persoal fixo, temporal, a tempo parcial e a tempo completo.

➤ Período de proba

No ano 2016 conteñen cláusulas sobre o período de proba 66 convenios (57,39% dos asinados) que afectan a 31.148 persoas traballadoras (79,56%) das que 22.337 son homes e 8.811 mulleres.

Deles 11 son de sector (73,33% dos de sector asinados) e afectan a 19.459 persoas traballadoras (80,33%), das que 14.309 son homes e 5.150 mulleres, e 55 son de empresa (55% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 11.689 persoas traballadoras (78,31%), das que 8.028 son homes e 3.661 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre período de proba. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	5	83,33%	2	100,00%	7	87,50%
	Núm. Traballad.	1.990	97,55%	4.211	100,00%	6.201	99,20%
	Homes	533	26,13%	2.269	53,88%	2.802	44,82%
	Mulleres	1.457	71,42%	1.942	46,12%	3.399	54,38%
A Coruña							
	Núm. Convenios	19	57,58%	-		19	57,58%
	Núm. Traballad.	1.303	44,15%	-		1.303	44,15%
	Homes	840	28,46%			840	28,46%
	Mulleres	463	15,69%			463	15,69%
Lugo							
	Núm. Convenios	4	36,36%	4	80,00%	8	50,00%
	Núm. Traballad.	153	49,84%	6.177	96,86%	6.330	94,70%
	Homes	117	38,11%	4.881	76,54%	4.998	74,78%
	Mulleres	36	11,73%	1.296	20,32%	1.332	19,93%
Ourense							
	Núm. Convenios	4	66,67%	-		4	66,67%
	Núm. Traballad.	560	89,46%	-		560	89,46%
	Homes	513	81,95%			513	81,95%
	Mulleres	47	7,51%			47	7,51%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	23	52,27%	5	62,50%	28	53,85%
	Núm. Traballad.	7.683	85,35%	9.071	66,52%	16.754	74,01%
	Homes	6.025	66,93%	7.159	52,50%	13.184	58,24%
	Mulleres	1.658	18,42%	1.912	14,02%	3.570	15,77%
Galicia							
	Núm. Convenios	55	55,00%	11	73,33%	66	57,39%
	Núm. Traballad.	11.689	78,31%	19.459	80,33%	31.148	79,56%
	Homes	8.028	53,79%	14.309	59,07%	22.337	57,05%
	Mulleres	3.661	24,53%	5.150	21,26%	8.811	22,51%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2017 teñen cláusulas sobre o período de proba 71 convenios (51,08% dos asinados este ano) que afectan a 143.247 persoas traballadoras (87,87%) das que 89.342 son homes e 53.905 mulleres.

Deles 17 son de sector (77,27% dos de sector asinados) e afectan a 137.433 persoas traballadoras (90,20%), das que 85.185 son homes e 52.248 mulleres, e 54 son de empresa (46,15% dos de empresa asinados) e afectan a 5.814 persoas traballadoras (54,52%), das que 4.157 son homes e 1.657 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre período de proba. Galicia. 2017

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	100,00%	2	50,00%	4	66,67%
	Núm. Traballad.	1.825	100,00%	9.050	52,51%	10.875	57,06%
	Homes	1.519	83,23%	2.314	13,43%	3.833	20,11%
	Mulleres	306	16,77%	6.736	39,08%	7.042	36,95%
A Coruña							
	Núm. Convenios	13	46,43%	7	77,78%	20	54,05%
	Núm. Traballad	836	34,59%	71.144	94,95%	71.980	93,06%
	Homes	533	22,05%	37.527	50,08%	38.060	49,21%
	Mulleres	303	12,54%	33.617	44,87%	33.920	43,85%
Lugo							
	Núm. Convenios	7	50,00%	0	0,00%	7	46,67%
	Núm. Traballad	224	52,96%	0	0,00%	224	6,62%
	Homes	157	37,12%		0,00%	157	4,64%
	Mulleres	67	15,84%		0,00%	67	1,98%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	25,00%	5	100,00%	7	53,85%
	Núm. Traballad	37	16,97%	14.650	100,00%	14.687	98,78%
	Homes	28	12,84%	10.555	72,05%	10.583	71,18%
	Mulleres	9	4,13%	4.095	27,95%	4.104	27,60%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	30	46,15%	3	100,00%	33	48,53%
	Núm. Traballad	2.892	50,03%	42.589	100,00%	45.481	94,03%
	Homes	1.920	33,21%	34.789	81,69%	36.709	75,89%
	Mulleres	972	16,81%	7.800	18,31%	8.772	18,14%
Galicia							
	Núm. Convenios	54	46,15%	17	77,27%	71	51,08%
	Núm. Traballad	5.814	54,52%	137.433	90,20%	143.247	87,87%
	Homes	4.157	38,98%	85.185	55,91%	89.342	54,80%
	Mulleres	1.657	15,54%	52.248	34,29%	53.905	33,07%

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 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 desestimento, 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 ás situacións de incapacidade temporal, risco durante o embarazo, maternidade, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante a lactación e paternidade durante este período indican que interromperá o cómputo do período de proba.

Outras cláusulas remiten ao sinalado ao respecto na lexislación vixente.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2012 – 2017 dos convenios con cláusulas sobre o período de proba.

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas sobre o período de proba
Por provincias. Galicia. 2012-2017**

	Sector		Empresa		Total Galicia	
	Nº convenios	%	Nº convenios	%	Nº convenios	%
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
2016	11	73,3	55	55,0	66	57,4
2017	17	77,3	54	46,2	71	51,1

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

B. CONTRATACIÓN. MODALIDADES DE CONTRATOS

No ano 2016 conteñen cláusulas sobre a contratación 94 convenios (81,74% dos asinados este ano) que afectan a 37.459 persoas traballadoras (95,68%) das que 24.606 son homes e 12.853 mulleres.

Deles 15 son de sector (100% dos de sector asinados) e afectan a 24.224 persoas traballadoras (100%), das que 15.534 son homes e 8.690 mulleres, e 79 son de empresa (79% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 13.235 persoas traballadoras (88,67%), das que 9.072 son homes e 4.163 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre contratación. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	4	66,67%	2	100,00%	6	75,00%
	Núm. Traballad.	1.565	76,72%	4.211	100,00%	5.776	92,40%
	Homes	194	9,51%	2.269	53,88%	2.463	39,40%
	Mulleres	1.371	67,21%	1.942	46,12%	3.313	53,00%
A Coruña							
	Núm. Convenios	26	78,79%	-		26	78,79%
	Núm. Traballad.	2.364	80,11%	-		2.364	80,11%
	Homes	1.677	56,83%			1.677	56,83%
	Mulleres	687	23,28%			687	23,28%
Lugo							
	Núm. Convenios	7	63,64%	5	100,00%	12	75,00%
	Núm. Traballad.	252	82,08%	6.377	100,00%	6.629	99,18%
	Homes	189	61,56%	5.006	78,50%	5.195	77,72%
	Mulleres	63	20,52%	1.371	21,50%	1.434	21,45%
Ourense							
	Núm. Convenios	4	66,67%	-		4	66,67%
	Núm. Traballad.	560	89,46%	-		560	89,46%
	Homes	513	81,95%			513	81,95%
	Mulleres	47	7,51%			47	7,51%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	38	86,36%	8	100,00%	46	88,46%
	Núm. Traballad.	8.494	94,36%	13.636	100,00%	22.130	97,76%
	Homes	6.499	72,20%	8.259	60,57%	14.758	65,19%
	Mulleres	1.995	22,16%	5.377	39,43%	7.372	32,56%
Galicia							
	Núm. Convenios	79	79,00%	15	100,00%	94	81,74%
	Núm. Traballad.	13.235	88,67%	24.224	100,00%	37.459	95,68%
	Homes	9.072	60,78%	15.534	64,13%	24.606	62,85%
	Mulleres	4.163	27,89%	8.690	35,87%	12.853	32,83%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2017 conteñen cláusulas sobre a contratación 114 convenios (82,01% dos asinados este ano) que afectan a 158.677 persoas traballadoras (97,33%) das que 97.034 son homes e 61.643 mulleres.

Deles 21 son de sector (95,45% dos de sector asinados) e afectan a 148.678 persoas traballadoras (97,58%), das que 89.490 son homes e 59.188 mulleres, e 93 son de empresa (79,49% dos de empresa asinados) e afectan a 9.999 persoas traballadoras (93,76%), das que 7.544 son homes e 2.455 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre contratación. Galicia. 2017

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	100,00%	3	75,00%	5	83,33%
	Núm. Traballad.	1.825	100,00%	13.550	78,62%	15.375	80,67%
	Homes	1.519	83,23%	3.439	19,95%	4.958	26,01%
	Mulleres	306	16,77%	10.111	58,67%	10.417	54,65%
A Coruña							
	Núm. Convenios	21	75,00%	9	100,00%	30	81,08%
	Núm. Traballad.	2.199	90,98%	74.929	100,00%	77.128	99,72%
	Homes	1.636	67,69%	40.263	53,73%	41.899	54,17%
	Mulleres	563	23,29%	34.666	46,27%	35.229	45,55%
Lugo							
	Núm. Convenios	11	78,57%	1	100,00%	12	80,00%
	Núm. Traballad.	365	86,29%	2.960	100,00%	3.325	98,29%
	Homes	282	66,67%	444	15,00%	726	21,46%
	Mulleres	83	19,62%	2.516	85,00%	2.599	76,83%
Ourense							
	Núm. Convenios	5	62,50%	5	100,00%	10	76,92%
	Núm. Traballad.	127	58,26%	14.650	100,00%	14.777	99,39%
	Homes	97	44,50%	10.555	72,05%	10.652	71,64%
	Mulleres	30	13,76%	4.095	27,95%	4.125	27,74%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	54	83,08%	3	100,00%	57	83,82%
	Núm. Traballad.	5.483	94,85%	42.589	100,00%	48.072	99,38%
	Homes	4.010	69,37%	34.789	81,69%	38.799	80,21%
	Mulleres	1.473	25,48%	7.800	18,31%	9.273	19,17%
Galicia							
	Núm. Convenios	93	79,49%	21	95,45%	114	82,01%
	Núm. Traballad.	9.999	93,76%	148.678	97,58%	158.677	97,33%
	Homes	7.544	70,74%	89.490	58,73%	97.034	59,52%
	Mulleres	2.455	23,02%	59.188	38,85%	61.643	37,81%

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.

- Información sobre a cotización á Seguridade Social co fin de que as persoas traballadoras constaten a súa situación laboral.

- 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 nalgúns casos 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 pola súa representación legal ou, no seu defecto, por un representante sindical dos sindicatos asinantes do convenio ou do sindicato ao que estea afiliada.

Fan referencia algúns convenios á extinción do contrato por causas obxectivas.

Outras cláusulas remiten ao sinalado na lexislación vixente.

- Recollen algúns convenios cláusulas respecto das incompatibilidades e a non concorrencia.

Analízanse a continuación con máis detalle as cláusulas sobre as distintas **modalidades de contratación** recollidas nos convenios asinados este ano.

➤ Modalidades de contratación

- Contrato de obra ou servizo determinado

No ano 2016 teñen cláusulas sobre este tipo de contrato 34 convenios (29,57% dos asinados) que afectan a 24.867 persoas traballadoras (63,52%) das que 16.450 son homes e 8.417 mulleres.

Deles 12 son de sector (80% dos convenios de sector asinados) e afectan a 22.393 persoas traballadoras (92,44%), das que 14.639 son homes e 7.754 mulleres, e 22 son de empresa (22% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 2.474 persoas traballadoras (16,58%), das que 1.811 son homes e 663 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o Contrato de obra ou servizo determinado. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	0	0,00%	1	50,00%	1	12,50%
	Núm. Traballad.	0	0,00%	3.911	92,88%	3.911	62,57%
	Homes			2.169	51,51%	2.169	34,70%
	Mulleres			1.742	41,37%	1.742	27,87%
A Coruña							
	Núm. Convenios	8	24,24%	-		8	24,24%
	Núm. Traballad	933	31,62%	-		933	31,62%
	Homes	724	24,53%			724	24,53%
	Mulleres	209	7,08%			209	7,08%
Lugo							
	Núm. Convenios	2	18,18%	4	80,00%	6	37,50%
	Núm. Traballad	59	19,22%	5.596	87,75%	5.655	84,61%
	Homes	44	14,33%	4.536	71,13%	4.580	68,52%
	Mulleres	15	4,89%	1.060	16,62%	1.075	16,08%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	33,33%	-		2	33,33%
	Núm. Traballad	424	67,73%	-		424	67,73%
	Homes	386	61,66%			386	61,66%
	Mulleres	38	6,07%			38	6,07%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	10	22,73%	7	87,50%	17	32,69%
	Núm. Traballad	1.058	11,75%	12.886	94,50%	13.944	61,60%
	Homes	657	7,30%	7.934	58,18%	8.591	37,95%
	Mulleres	401	4,45%	4.952	36,32%	5.353	23,65%
Galicia							
	Núm. Convenios	22	22,00%	12	80,00%	34	29,57%
	Núm. Traballad	2.474	16,58%	22.393	92,44%	24.867	63,52%
	Homes	1.811	12,13%	14.639	60,43%	16.450	42,02%
	Mulleres	663	4,44%	7.754	32,01%	8.417	21,50%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2017 son 45 os convenios que teñen cláusulas sobre este tipo de contrato (32,37% dos asinados) que afectan a 80.332 persoas traballadoras (49,28%) das que 54.167 son homes e 26.165 mulleres.

Deles 9 son de sector (40,91% dos de sector asinados) e afectan a 75.321 persoas traballadoras (49,44%), das que 50.441 son homes e 24.880 mulleres, e 36 son de empresa (30,77% dos de empresa asinados) e afectan a 5.011 persoas traballadoras (46,99%), das que 3.726 son homes e 1.285 mulleres.

**Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o Contrato de obra ou servizo determinado.
Galicia. 2017**

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	50,00%	1	25,00%	2	33,33%
	Núm. Traballad.	1.756	96,22%	2.400	13,93%	4.156	21,80%
	Homes	1.463	80,16%	1.920	11,14%	3.383	17,75%
	Mulleres	293	16,05%	480	2,79%	773	4,06%
A Coruña							
	Núm. Convenios	5	17,86%	4	44,44%	9	24,32%
	Núm. Traballad	290	12,00%	27.332	36,48%	27.622	35,71%
	Homes	115	4,76%	12.732	16,99%	12.847	16,61%
	Mulleres	175	7,24%	14.600	19,49%	14.775	19,10%
Lugo							
	Núm. Convenios	2	14,29%	0	0,00%	2	13,33%
	Núm. Traballad	114	26,95%	0	0,00%	114	3,37%
	Homes	70	16,55%			70	2,07%
	Mulleres	44	10,40%			44	1,30%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	25,00%	1	20,00%	3	23,08%
	Núm. Traballad	27	12,39%	3.000	20,48%	3.027	20,36%
	Homes	19	8,72%	1.000	6,83%	1.019	6,85%
	Mulleres	8	3,67%	2.000	13,65%	2.008	13,51%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	26	40,00%	3	100,00%	29	42,65%
	Núm. Traballad	2.824	48,85%	42.589	100,00%	45.413	93,89%
	Homes	2.059	35,62%	34.789	81,69%	36.848	76,18%
	Mulleres	765	13,23%	7.800	18,31%	8.565	17,71%
Galicia							
	Núm. Convenios	36	30,77%	9	40,91%	45	32,37%
	Núm. Traballad	5.011	46,99%	75.321	49,44%	80.332	49,28%
	Homes	3.726	34,94%	50.441	33,11%	54.167	33,23%
	Mulleres	1.285	12,05%	24.880	16,33%	26.165	16,05%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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

Identifícanse nalgúns convenios as tarefas ou actividades obxecto do contrato.

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 mes ou por ano de servizo, ou a parte proporcional que corresponda, ou unha porcentaxe calculada sobre os conceptos salariais das táboas do convenio aplicable devengados durante a vixencia do contrato, establecendo nalgúns casos un número de días ou porcentaxes distintas en función da duración do contrato.

Establece un convenio de sector a necesidade de que a empresa conte cunha porcentaxe de estabilidade do 60% para poder realizar este contrato, fixando a indemnización sinalando un número de días de salario por ano de servizo distinto en función das porcentaxes da taxa de estabilidade (30 días se a taxa é igual ou superior ao 60%, 25 días se a taxa é igual ou superior ao 70% e 15 días se a taxa é igual ou superior ao 80%, indicando que se non se acredita que é superior considérase que é a correspondente a un 60%).

Outro tipo de cláusulas refírense aos requisitos dos cesamentos.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2012 – 2017 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. 2012-2017**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2016	1	50,0	-	-	4	80,0	-	-	7	87,5	12	80,0
2017	1	25,0	4	44,4	0	0,0	1	20,0	3	100,0	9	40,9
Empresa												
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
2016	0	0,0	8	24,2	2	18,2	2	33,3	10	22,7	22	22,0
2017	1	50,0	5	17,9	2	14,3	2	25,0	26	40,0	36	30,8
Total 2017	2	33,3	9	24,3	2	13,3	3	23,1	29	42,7	45	32,4

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

- Contrato eventual por circunstancias da produción

No ano 2016 teñen cláusulas sobre este contrato 50 convenios (43,48% dos asinados este ano) que afectan a 34.175 persoas traballadoras (87,29%) das que 22.450 son homes e 11.725 mulleres.

Deles 14 son de sector (93,33% dos de sector asinados) e afectan a 23.924 persoas traballadoras (98,76%), das que 15.434 son homes e 8.490 mulleres, e 36 son de empresa (36% dos de empresa asinados) e afectan a 10.251 persoas traballadoras (68,68%), das que 7.016 son homes e 3.235 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o Contrato eventual por circunstancias da produción. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	16,67%	1	50,00%	2	25,00%
	Núm. Traballad.	1.450	71,08%	3.911	92,88%	5.361	85,76%
	Homes	150	7,35%	2.169	51,51%	2.319	37,10%
	Mulleres	1.300	63,73%	1.742	41,37%	3.042	48,66%
A Coruña							
	Núm. Convenios	13	39,39%	-		13	39,39%
	Núm. Traballad	1.086	36,80%	-		1.086	36,80%
	Homes	702	23,79%			702	23,79%
	Mulleres	384	13,01%			384	13,01%
Lugo							
	Núm. Convenios	4	36,36%	5	100,00%	9	56,25%
	Núm. Traballad	147	47,88%	6.377	100,00%	6.524	97,61%
	Homes	105	34,20%	5.006	78,50%	5.111	76,47%
	Mulleres	42	13,68%	1.371	21,50%	1.413	21,14%
Ourense							
	Núm. Convenios	3	50,00%	-		3	50,00%
	Núm. Traballad	441	70,45%	-		441	70,45%
	Homes	402	64,22%			402	64,22%
	Mulleres	39	6,23%			39	6,23%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	15	34,09%	8	100,00%	23	44,23%
	Núm. Traballad	7.127	79,17%	13.636	100,00%	20.763	91,72%
	Homes	5.657	62,84%	8.259	60,57%	13.916	61,47%
	Mulleres	1.470	16,33%	5.377	39,43%	6.847	30,25%
Galicia							
	Núm. Convenios	36	36,00%	14	93,33%	50	43,48%
	Núm. Traballad	10.251	68,68%	23.924	98,76%	34.175	87,29%
	Homes	7.016	47,01%	15.434	63,71%	22.450	57,34%
	Mulleres	3.235	21,67%	8.490	35,05%	11.725	29,95%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No ano 2017 son 64 os convenios que teñen cláusulas sobre este contrato (46,04% dos asinados) e afectan a 149.934 persoas traballadoras (91,97%) das que 92.484 son homes e 57.450 mulleres.

Deles 20 son de sector (o 90,91% dos de sector asinados) e afectan a 144.178 persoas traballadoras (94,63%), das que 88.365 son homes e 55.813 mulleres, e 44 son de empresa (37,61% dos de empresa asinados) e afectan a 5.756 persoas traballadoras (53,98%), das que 4.119 son homes e 1.637 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o Contrato eventual por circunstancias da produción. Galicia. 2017

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	50,00%	2	50,00%	3	50,00%
	Núm. Traballad.	1.756	96,22%	9.050	52,51%	10.806	56,69%
	Homes	1.463	80,16%	2.314	13,43%	3.777	19,82%
	Mulleres	293	16,05%	6.736	39,08%	7.029	36,88%
A Coruña							
	Núm. Convenios	7	25,00%	9	100,00%	16	43,24%
	Núm. Traballad	403	16,67%	74.929	100,00%	75.332	97,40%
	Homes	189	7,82%	40.263	53,73%	40.452	52,30%
	Mulleres	214	8,85%	34.666	46,27%	34.880	45,10%
Lugo							
	Núm. Convenios	6	42,86%	1	100,00%	7	46,67%
	Núm. Traballad	258	60,99%	2.960	100,00%	3.218	95,12%
	Homes	182	43,03%	444	15,00%	626	18,50%
	Mulleres	76	17,97%	2.516	85,00%	2.592	76,62%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	25,00%	5	100,00%	7	53,85%
	Núm. Traballad	27	12,39%	14.650	100,00%	14.677	98,72%
	Homes	19	8,72%	10.555	72,05%	10.574	71,12%
	Mulleres	8	3,67%	4.095	27,95%	4.103	27,60%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	28	43,08%	3	100,00%	31	45,59%
	Núm. Traballad	3.312	57,29%	42.589	100,00%	45.901	94,90%
	Homes	2.266	39,20%	34.789	81,69%	37.055	76,61%
	Mulleres	1.046	18,09%	7.800	18,31%	8.846	18,29%
Galicia							
	Núm. Convenios	44	37,61%	20	90,91%	64	46,04%
	Núm. Traballad	5.756	53,98%	144.178	94,63%	149.934	91,97%
	Homes	4.119	38,63%	88.365	58,00%	92.484	56,73%
	Mulleres	1.637	15,35%	55.813	36,63%	57.450	35,24%

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 ou por mes 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.

Establecen algúns convenios unha porcentaxe destes contratos que se teñen que converter en indefinidos.

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 2012 – 2017 dos convenios que teñen cláusulas sobre este contrato.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o contrato eventual
Por provincias. Galicia. 2012-2017**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2016	1	50,0	-	-	5	100,0	-	-	8	100,0	14	93,3
2017	2	50,0	9	100,0	1	100,0	5	100,0	3	100,0	20	90,9
Empresa												
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
2016	1	16,7	13	39,4	4	36,4	3	50,0	15	34,1	36	36,0
2017	1	50,0	7	25,0	6	42,9	2	25,0	28	43,1	44	37,6
Total 2017	3	50,0	16	43,2	7	46,7	7	53,9	31	45,6	64	46,0

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

- Contrato en prácticas

En 2016 os convenios colectivos con cláusulas sobre este contrato son 25 (21,74% dos asinados) e afectan a 22.609 persoas traballadoras (57,75%) das que 15.971 son homes e 6.638 mulleres.

Deles 9 son de sector (60% dos de sector asinados) e afectan a 15.624 persoas traballadoras (64,50%), das que 10.534 son homes e 5.090 mulleres, e 16 son de empresa (16% dos de empresa asinados) e afectan a 6.985 persoas traballadoras (46,80%), das que 5.437 son homes e 1.548 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o contrato en prácticas. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	0	0,00%	1	50,00%	1	12,50%
	Núm. Traballad.	0	0,00%	3.911	92,88%	3.911	62,57%
	Homes			2.169	51,51%	2.169	34,70%
	Mulleres			1.742	41,37%	1.742	27,87%
A Coruña							
	Núm. Convenios	7	21,21%	-		7	21,21%
	Núm. Traballad	390	13,22%	-		390	13,22%
	Homes	218	7,39%			218	7,39%
	Mulleres	172	5,83%			172	5,83%
Lugo							
	Núm. Convenios	1	9,09%	2	40,00%	3	18,75%
	Núm. Traballad	21	6,84%	3.077	48,25%	3.098	46,35%
	Homes	18	5,86%	2.031	31,85%	2.049	30,66%
	Mulleres	3	0,98%	1.046	16,40%	1.049	15,69%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	16,67%	-		1	16,67%
	Núm. Traballad	4	0,64%	-		4	0,64%
	Homes	1	0,16%			1	0,16%
	Mulleres	3	0,48%			3	0,48%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	7	15,91%	6	75,00%	13	25,00%
	Núm. Traballad	6.570	72,98%	8.636	63,33%	15.206	67,17%
	Homes	5.200	57,76%	6.334	46,45%	11.534	50,95%
	Mulleres	1.370	15,22%	2.302	16,88%	3.672	16,22%
Galicia							
	Núm. Convenios	16	16,00%	9	60,00%	25	21,74%
	Núm. Traballad	6.985	46,80%	15.624	64,50%	22.609	57,75%
	Homes	5.437	36,43%	10.534	43,49%	15.971	40,79%
	Mulleres	1.548	10,37%	5.090	21,01%	6.638	16,96%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No ano 2017 teñen cláusulas sobre o contrato en prácticas 35 convenios (25,18% dos asinados) que afectan a 88.770 persoas traballadoras (54,45%) das que 64.834 son homes e 23.936 mulleres.

Deles 8 son de sector (36,36% dos de sector asinados) e afectan a 84.361 persoas traballadoras (55,37%), das que 61.673 son homes e 22.688 mulleres, e 27 son de empresa (23,08% dos de empresa asinados) e afectan a 4.409 persoas traballadoras (41,34%), das que 3.161 son homes e 1.248 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o Contrato en Prácticas. Galicia. 2017

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	50,00%	0	0,00%	1	16,67%
	Núm. Traballad.	1.756	96,22%	0	0,00%	1.756	9,21%
	Homes	1.463	80,16%		0,00%	1.463	7,68%
	Mulleres	293	16,05%		0,00%	293	1,54%
A Coruña							
	Núm. Convenios	4	14,29%	4	44,44%	8	21,62%
	Núm. Traballad	215	8,90%	39.182	52,29%	39.397	50,94%
	Homes	50	2,07%	26.216	34,99%	26.266	33,96%
	Mulleres	165	6,83%	12.966	17,30%	13.131	16,98%
Lugo							
	Núm. Convenios	5	35,71%	0	0,00%	5	33,33%
	Núm. Traballad	173	40,90%	0	0,00%	173	5,11%
	Homes	124	29,31%		0,00%	124	3,67%
	Mulleres	49	11,58%		0,00%	49	1,45%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	12,50%	2	40,00%	3	23,08%
	Núm. Traballad	46	21,10%	3.450	23,55%	3.496	23,51%
	Homes	38	17,43%	1.280	8,74%	1.318	8,86%
	Mulleres	8	3,67%	2.170	14,81%	2.178	14,65%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	16	24,62%	2	66,67%	18	26,47%
	Núm. Traballad	2.219	38,38%	41.729	97,98%	43.948	90,86%
	Homes	1.486	25,70%	34.177	80,25%	35.663	73,73%
	Mulleres	733	12,68%	7.552	17,73%	8.285	17,13%
Galicia							
	Núm. Convenios	27	23,08%	8	36,36%	35	25,18%
	Núm. Traballad	4.409	41,34%	84.361	55,37%	88.770	54,45%
	Homes	3.161	29,64%	61.673	40,48%	64.834	39,77%
	Mulleres	1.248	11,70%	22.688	14,89%	23.936	14,68%

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.

Refírense outras cláusulas á indemnización a que se terá dereito unha vez rematado o contrato por expiración do tempo convido, indicando nuns casos que consistirá nun número de días de salario por ano de servizo e noutras nunha porcentaxe sobre os conceptos salariais percibidos durante a vixencia do contrato, establecéndoa ás veces de acordo cunha escala en función da duración do contrato.

Establecen algúns convenios unha porcentaxe destes contratos que se teñen que converter en indefinidos.

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

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2012 – 2017 dos convenios que teñen cláusulas sobre este contrato.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o contrato en prácticas.
Por provincias. Galicia 2012-2017**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2016	1	50,0	-	-	2	40,0	-	-	6	75,0	9	60,0
2017	0	0,0	4	44,4	0	0,0	2	40,0	2	66,7	8	36,4
Empresa												
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
2016	0	0,0	7	21,2	1	9,1	1	16,7	7	15,9	16	16,0
2017	1	50,0	4	14,3	5	35,7	1	12,5	16	24,6	27	23,1
Total 2017	1	16,7	8	21,6	5	33,3	3	23,1	18	26,5	35	25,2

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

- Contrato para a formación

No ano 2016 teñen cláusulas sobre este contrato 28 convenios colectivos (24,35% dos asinados) que afectan a 23.596 persoas traballadoras (60,27%) das que 14.708 son homes e 8.888 mulleres.

Deles 13 son de sector (86,67% dos de sector asinados) e afectan a 22.424 persoas traballadoras (92,57%), das que 14.009 son homes e 8.415 mulleres, e 15 son de empresa (15% dos de empresa asinados) e afectan a 1.172 persoas traballadoras (7,85%), das que 699 son homes e 473 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o Contrato para a formación. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	0	0,00%	1	50,00%	1	12,50%
	Núm. Traballad.	0	0,00%	3.911	92,88%	3.911	62,57%
	Homes			2.169	51,51%	2.169	34,70%
	Mulleres			1.742	41,37%	1.742	27,87%
A Coruña							
	Núm. Convenios	6	18,18%	-		6	18,18%
	Núm. Traballad	363	12,30%	-		363	12,30%
	Homes	208	7,05%			208	7,05%
	Mulleres	155	5,25%			155	5,25%
Lugo							
	Núm. Convenios	0	0,00%	5	100,00%	5	31,25%
	Núm. Traballad	0	0,00%	6.377	100,00%	6.377	95,41%
	Homes			5.006	78,50%	5.006	74,90%
	Mulleres			1.371	21,50%	1.371	20,51%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	16,67%	-		1	16,67%
	Núm. Traballad	4	0,64%	-		4	0,64%
	Homes	1	0,16%			1	0,16%
	Mulleres	3	0,48%			3	0,48%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	8	18,18%	7	87,50%	15	28,85%
	Núm. Traballad	805	8,94%	12.136	89,00%	12.941	57,16%
	Homes	490	5,44%	6.834	50,12%	7.324	32,35%
	Mulleres	315	3,50%	5.302	38,88%	5.617	24,81%
Galicia							
	Núm. Convenios	15	15,00%	13	86,67%	28	24,35%
	Núm. Traballad	1.172	7,85%	22.424	92,57%	23.596	60,27%
	Homes	699	4,68%	14.009	57,83%	14.708	37,57%
	Mulleres	473	3,17%	8.415	34,74%	8.888	22,70%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2017 son 50 os convenios que teñen cláusulas sobre o contrato para a formación (35,97% dos asinados) que afectan a 143.516 persoas traballadoras (88,03%) das que 89.317 son homes e 54.199 mulleres.

Deles 18 son de sector (81,82% dos de sector asinados) e afectan a 138.818 persoas traballadoras (91,11%), das que 86.001 son homes e 52.817 mulleres, e 32 son de empresa (27,35% dos de empresa asinados) e afectan a 4.698 persoas traballadoras (44,05%), das que 3.316 son homes e 1.382 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o Contrato para a formación. Galicia. 2017

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	50,00%	1	25,00%	2	33,33%
	Núm. Traballad.	1.756	96,22%	6.650	38,58%	8.406	44,10%
	Homes	1.463	80,16%	394	2,29%	1.857	9,74%
	Mulleres	293	16,05%	6.256	36,30%	6.549	34,36%
A Coruña							
	Núm. Convenios	6	21,43%	9	100,00%	15	40,54%
	Núm. Traballad.	334	13,82%	74.929	100,00%	75.263	97,31%
	Homes	116	4,80%	40.263	53,73%	40.379	52,21%
	Mulleres	218	9,02%	34.666	46,27%	34.884	45,10%
Lugo							
	Núm. Convenios	4	28,57%	0	0,00%	4	26,67%
	Núm. Traballad.	68	16,08%	0	0,00%	68	2,01%
	Homes	60	14,18%			60	1,77%
	Mulleres	8	1,89%			8	0,24%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	12,50%	5	100,00%	6	46,15%
	Núm. Traballad.	46	21,10%	14.650	100,00%	14.696	98,84%
	Homes	38	17,43%	10.555	72,05%	10.593	71,25%
	Mulleres	8	3,67%	4.095	27,95%	4.103	27,60%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	20	30,77%	3	100,00%	23	33,82%
	Núm. Traballad.	2.494	43,14%	42.589	100,00%	45.083	93,20%
	Homes	1.639	28,35%	34.789	81,69%	36.428	75,31%
	Mulleres	855	14,79%	7.800	18,31%	8.655	17,89%
Galicia							
	Núm. Convenios	32	27,35%	18	81,82%	50	35,97%
	Núm. Traballad.	4.698	44,05%	138.818	91,11%	143.516	88,03%
	Homes	3.316	31,10%	86.001	56,44%	89.317	54,79%
	Mulleres	1.382	12,96%	52.817	34,67%	54.199	33,25%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Das cláusulas que recollen pódese destacar o seguinte:

Faise referencia nalgunhas destas cláusulas ao obxecto do contrato e aos requisitos das persoas traballadoras coas que se pode celebrar recollendo o indicado ao respecto na lexislación vixente.

Establecen nalgúns casos os postos de traballo que poderán ser obxecto deste contrato e noutros os postos excluídos.

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 súa duración mínima.

Establécese nalgúns convenios a porcentaxe da xornada que se dedicará a formación teórica, indicando nalgúns deles que no contrato deberase de especificar o horario de ensino.

Indícase tamén que se debe especificar o centro formativo, se é o caso, encargado do ensino teórico sinalando que este, se é posible, deberá ser previo á formación práctica ou 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 que debe entregarse no caso de non continuar na empresa sinalando que deberá facer referencia, entre outras, á súa duración, ao oficio obxecto da formación e ao aproveitamento obtido.

Establecen algúns convenios a porcentaxe mínima destes contratos que á súa finalización deben converterse en indefinidos.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2012 – 2017 dos convenios que teñen cláusulas sobre o contrato para a formación.

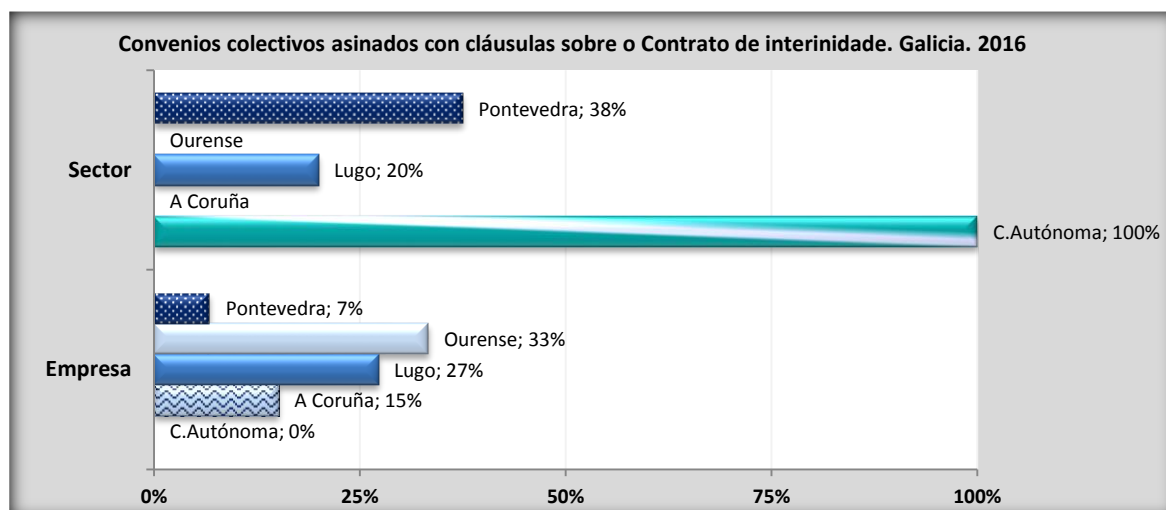
**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o contrato para a formación.
Por provincias. Galicia 2012-2017**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº		Nº		Nº		Nº		Nº		Nº	
	%		%		%		%		%		%	
Sector												
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
2016	1	50,0	-	-	5	100,0	-	-	7	87,5	13	86,7
2017	1	25,0	9	100,0	0	0,0	5	100,0	3	100,0	18	81,8
Empresa												
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
2016	0	0,0	6	18,2	0	0,0	1	16,7	8	18,2	15	15,0
2017	1	50,0	6	21,4	4	28,6	1	12,5	20	30,8	32	27,4
Total 2017	2	33,3	15	40,5	4	26,7	6	46,2	23	33,8	50	36,0

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

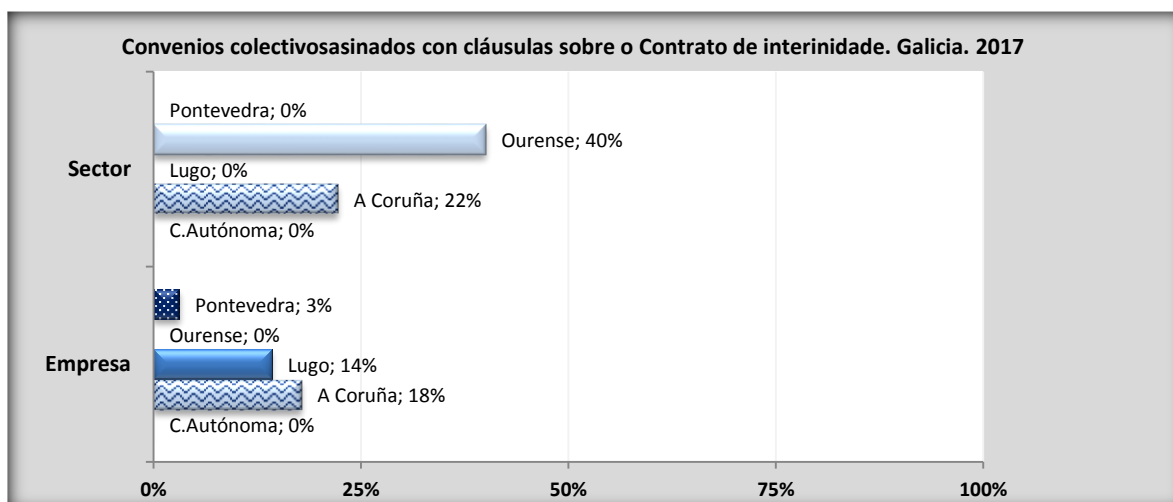
- Contrato de interinidade

En 2016 existen cláusulas sobre este contrato en 19 convenios (16,52% dos asinados no ano) que afectan a 15.149 persoas traballadoras (38,69%) das que 10.689 son homes e 4.460 mulleres. Deles 13 son de empresa (13% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 1.577 persoas traballadoras (10,57%), das que 1.225 son homes e 352 mulleres, e 6 son de sector (40% dos convenios de sector asinados) e afectan a 13.572 persoas traballadoras (56,03%), das que 9.464 son homes e 4.108 mulleres.



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2017 son 13 os convenios nos que existen cláusulas sobre este contrato (9,35% dos asinados) que afectan a 10.405 persoas traballadoras (6,38%) das que 5.235 son homes e 5.170 mulleres. Deles 9 son de empresa (7,69% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 1.005 persoas traballadoras (9,42%), das que 655 son homes e 350 mulleres, e 4 son de sector (18,18% dos de sector asinados) e afectan a 9.400 persoas traballadoras (6,17%), das que 4.580 son homes e 4.820 mulleres.



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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. Regúlase nalgúns convenios a indemnización que corresponde á finalización do contrato.

- Contrato a tempo parcial

En 2016 teñen cláusulas ao respecto 30 convenios (26,09% dos asinados) que afectan a 22.558 persoas traballadoras (57,62%) das que 13.039 son homes e 9.519 mulleres.

Deles 5 son de sector (33,33% dos de sector asinados) e afectan a 13.122 persoas traballadoras (54,17%), das que 6.633 son homes e 6.489 mulleres, e 25 son de empresa (25% dos de empresa asinados) e afectan a 9.436 persoas traballadoras (63,22%), das que 6.406 son homes e 3.030 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o Contrato a tempo parcial. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	33,33%	2	100,00%	4	50,00%
	Núm. Traballad.	1.487	72,89%	4.211	100,00%	5.698	91,15%
	Homes	175	8,58%	2.269	53,88%	2.444	39,10%
	Mulleres	1.312	64,31%	1.942	46,12%	3.254	52,06%
A Coruña							
	Núm. Convenios	8	24,24%	-		8	24,24%
	Núm. Traballad	1.000	33,89%	-		1.000	33,89%
	Homes	787	26,67%			787	26,67%
	Mulleres	213	7,22%			213	7,22%
Lugo							
	Núm. Convenios	2	18,18%	0	0,00%	2	12,50%
	Núm. Traballad	45	14,66%	0	0,00%	45	0,67%
	Homes	22	7,17%			22	0,33%
	Mulleres	23	7,49%			23	0,34%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	33,33%	-		2	33,33%
	Núm. Traballad	21	3,35%	-		21	3,35%
	Homes	17	2,72%			17	2,72%
	Mulleres	4	0,64%			4	0,64%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	11	25,00%	3	37,50%	14	26,92%
	Núm. Traballad	6.883	76,46%	8.911	65,35%	15.794	69,77%
	Homes	5.405	60,04%	4.364	32,00%	9.769	43,15%
	Mulleres	1.478	16,42%	4.547	33,35%	6.025	26,61%
Galicia							
	Núm. Convenios	25	25,00%	5	33,33%	30	26,09%
	Núm. Traballad	9.436	63,22%	13.122	54,17%	22.558	57,62%
	Homes	6.406	42,92%	6.633	27,38%	13.039	33,31%
	Mulleres	3.030	20,30%	6.489	26,79%	9.519	24,31%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No ano 2017 son 44 os convenios colectivos con cláusulas ao respecto (31,65% dos asinados) e afectan a 98.577 persoas traballadoras (60,47%) das que 63.185 son homes e 35.392 mulleres.

Deles 11 son de sector (50% dos de sector asinados) e afectan a 94.982 persoas traballadoras (62,34%), das que 60.685 son homes e 34.297 mulleres, e 33 son de empresa (28,21% dos de empresa asinados) e afectan a 3.595 persoas traballadoras (33,71%), das que 2.500 son homes e 1.095 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o Contrato a tempo parcial. Galicia. 2017

		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	7	25,00%	6	66,67%	13	35,14%
	Núm. Traballad	503	20,81%	46.843	62,52%	47.346	61,21%
	Homes	303	12,54%	24.784	33,08%	25.087	32,43%
	Mulleres	200	8,27%	22.059	29,44%	22.259	28,78%
Lugo							
	Núm. Convenios	3	21,43%	1	100,00%	4	26,67%
	Núm. Traballad	154	36,41%	2.960	100,00%	3.114	92,05%
	Homes	108	25,53%	444	15,00%	552	16,32%
	Mulleres	46	10,87%	2.516	85,00%	2.562	75,73%
Ourense							
	Núm. Convenios	3	37,50%	2	40,00%	5	38,46%
	Núm. Traballad	101	46,33%	3.450	23,55%	3.551	23,88%
	Homes	46	21,10%	1.280	8,74%	1.326	8,92%
	Mulleres	55	25,23%	2.170	14,81%	2.225	14,97%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	20	30,77%	2	66,67%	22	32,35%
	Núm. Traballad	2.837	49,07%	41.729	97,98%	44.566	92,14%
	Homes	2.043	35,34%	34.177	80,25%	36.220	74,88%
	Mulleres	794	13,73%	7.552	17,73%	8.346	17,25%
Galicia							
	Núm. Convenios	33	28,21%	11	50,00%	44	31,65%
	Núm. Traballad	3.595	33,71%	94.982	62,34%	98.577	60,47%
	Homes	2.500	23,44%	60.685	39,83%	63.185	38,76%
	Mulleres	1.095	10,27%	34.297	22,51%	35.392	21,71%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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

Establécense ás veces límites á xornada mínima e máxima.

Sínálase a preferencia das persoas traballadoras con esta modalidade de contrato para a ampliación da súa xornada laboral e/ou cobertura de vacantes sobre calquera nova contratación efectuada pola empresa.

Recóllense pactos sobre horas complementarias.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2012 – 2017 dos convenios que teñen cláusulas sobre este contrato.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o contrato a tempo parcial
Por provincias. Galicia. 2012-2017**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2016	2	100,0	-	-	0	0,0	-	-	3	37,5	5	33,3
2017	0	0,0	6	66,7	1	100,0	2	40,0	2	66,7	11	50,0
Empresa												
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
2016	2	33,3	8	24,2	2	18,2	2	33,3	11	25,0	25	25,0
2017	0	0,0	7	25,0	3	21,4	3	37,5	20	30,8	33	28,2
Total 2017	0	0,0	13	35,1	4	26,7	5	38,5	22	32,4	44	31,7

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

- Contrato fixo – descontinuo

No ano 2016 teñen cláusulas sobre este contrato 9 convenios (7,83% dos asinados) que afectan a 5.171 persoas traballadoras (13,21%) das que 2.990 son homes e 2.181 mulleres. Deles 1 é de sector (6,67% dos convenios de sector asinados) e afecta a 3.911 persoas traballadoras (16,15%), das que 2.169 son homes e 1.742 mulleres, e 8 son de empresa (8% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 1.260 persoas traballadoras (8,44%), das que 821 son homes e 439 mulleres.

En 2017 son 12 os convenios con cláusulas sobre este contrato (8,63% dos asinados) que afectan a 3.223 persoas traballadoras (1,98%) das que 2.466 son homes e 757 mulleres. Deles 1 é de sector (4,55% dos convenios de sector asinados) e afecta a 1.800 persoas traballadoras (1,18%), das que 1.584 son homes e 216 mulleres, e 11 son de empresa (9,40% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 1.423 persoas traballadoras (13,34%), das que 882 son homes e 541 mulleres.

Das cláusulas que conteñen pódese destacar o seguinte:

Indícase a orde e a forma de chamamento.

Sinálase que non poderá suspenderse a actividade de persoas traballadoras fixas descontinuas mentres permanezan en alta na empresa persoas contratadas con carácter temporal.

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

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2012 – 2017 dos convenios que teñen cláusulas sobre este contrato.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o contrato fixo-descontinuo
Por provincias. Galicia. 2012-2017**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2016	1	50,0	-	-	0	0,0	-	-	0	0,0	1	6,7
2017	0	0,0	1	11,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	4,6
Empresa												
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
2016	1	16,7	3	9,1	1	9,1	0	0,0	3	6,8	8	8,0
2017	0	0,0	5	17,9	1	7,1	0	0,0	5	7,7	11	9,4
Total 2017	0	0,0	6	16,2	1	6,7	0	0,0	5	7,4	12	8,6

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

C. CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE ETT

En 2016 existen cláusulas sobre a contratación a través de empresas de traballo temporal en 20 convenios colectivos (17,39% dos asinados) que afectan a 11.727 persoas traballadoras (29,95%) das que 9.372 son homes e 2.355 mulleres.

Deles 11 son de sector (73,33% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 11.063 persoas traballadoras (45,67%), das que 9.040 son homes e 2.023 mulleres, e 9 son de empresa (9% dos de convenios de empresa asinados este ano) e afectan a 664 persoas traballadoras (4,45%), das que 332 son homes e 332 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre contratación a través de ETT. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	16,67%	1	50,00%	2	25,00%
	Núm. Traballad.	58	2,84%	300	7,12%	358	5,73%
	Homes	7	0,34%	100	2,37%	107	1,71%
	Mulleres	51	2,50%	200	4,75%	251	4,02%
A Coruña							
	Núm. Convenios	2	6,06%	-		2	6,06%
	Núm. Traballad	45	1,52%	-		45	1,52%
	Homes	27	0,91%			27	0,91%
	Mulleres	18	0,61%			18	0,61%
Lugo							
	Núm. Convenios	1	9,09%	5	100,00%	6	37,50%
	Núm. Traballad	38	12,38%	6.377	100,00%	6.415	95,98%
	Homes	26	8,47%	5.006	78,50%	5.032	75,28%
	Mulleres	12	3,91%	1.371	21,50%	1.383	20,69%
Ourense							
	Núm. Convenios	0	0,00%	-		0	0,00%
	Núm. Traballad	0	0,00%	-		0	0,00%
	Homes						
	Mulleres						
Pontevedra							
	Núm. Convenios	5	11,36%	5	62,50%	10	19,23%
	Núm. Traballad	523	5,81%	4.386	32,16%	4.909	21,68%
	Homes	272	3,02%	3.934	28,85%	4.206	18,58%
	Mulleres	251	2,79%	452	3,31%	703	3,11%
Galicia							
	Núm. Convenios	9	9,00%	11	73,33%	20	17,39%
	Núm. Traballad	664	4,45%	11.063	45,67%	11.727	29,95%
	Homes	332	2,22%	9.040	37,32%	9.372	23,94%
	Mulleres	332	2,22%	2.023	8,35%	2.355	6,02%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No ano 2017 son 29 os convenios colectivos con cláusulas sobre a contratación a través de empresas de traballo temporal (20,86% dos asinados) que afectan a 60.072 persoas traballadoras (36,85%) das que 52.110 son homes e 7.962 mulleres.

Deles 6 son de sector (27,27% dos de sector asinados) e afectan a 55.321 persoas traballadoras (36,31%), das que 48.521 son homes e 6.800 mulleres, e 23 son de empresa (19,66% dos de empresa asinados) e afectan a 4.751 persoas traballadoras (44,55%), das que 3.589 son homes e 1.162 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre contratación a través de ETT. Galicia. 2017

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	50,00%	0	0,00%	1	16,67%
	Núm. Traballad.	1.756	96,22%	0	0,00%	1.756	9,21%
	Homes	1.463	80,16%			1.463	7,68%
	Mulleres	293	16,05%			293	1,54%
A Coruña							
	Núm. Convenios	0	0,00%	3	33,33%	3	8,11%
	Núm. Traballad	0	0,00%	23.732	31,67%	23.732	30,68%
	Homes			22.532	30,07%	22.532	29,13%
	Mulleres			1.200	1,60%	1.200	1,55%
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	20,00%	1	7,69%
	Núm. Traballad	0	0,00%	1.000	6,83%	1.000	6,73%
	Homes			200	1,37%	200	1,35%
	Mulleres			800	5,46%	800	5,38%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	22	33,85%	2	66,67%	24	35,29%
	Núm. Traballad	2.995	51,81%	30.589	71,82%	33.584	69,43%
	Homes	2.126	36,78%	25.789	60,55%	27.915	57,71%
	Mulleres	869	15,03%	4.800	11,27%	5.669	11,72%
Galicia							
	Núm. Convenios	23	19,66%	6	27,27%	29	20,86%
	Núm. Traballad	4.751	44,55%	55.321	36,31%	60.072	36,85%
	Homes	3.589	33,66%	48.521	31,85%	52.110	31,96%
	Mulleres	1.162	10,90%	6.800	4,46%	7.962	4,88%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Das cláusulas que conteñen pódese destacar o seguinte:

Na maioría dos casos remiten ou recollen, total ou parcialmente, o sinalado ao respecto na lexislación vixente, e nalgúns casos ao sinalado en convenios de ámbito superior.

Recollen algúns convenios cláusulas nas que indican que ás persoas traballadoras contratadas a través de ETT seralle de aplicación o convenio igual que ao resto do persoal, incluíndo nalgúns deles tamén a indemnización por fin do contrato e engadindo ás veces que esta garantía debe facerse constar no contrato de posta a disposición.

Recóllense nalgúns casos compromisos por parte da empresa respecto da súa utilización.

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

Sínálase nalgúns convenios que para cubrir vacantes no cadro de persoal da empresa, terase en conta, entre outros, ao persoal con contrato temporal, xa sexa propio ou de ETT.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2012 – 2017 dos convenios que teñen cláusulas sobre ETT.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre ETT
Por provincias. Galicia. 2012-2017**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2016	1	50,0	-	-	5	100,0	-	-	5	62,5	11	73,3
2017	0	0,0	3	33,3	0	0,0	1	20,0	2	66,7	6	27,3
Empresa												
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
2016	1	16,7	2	6,1	1	9,1	0	0,0	5	11,4	9	9,0
2017	1	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	22	33,9	23	19,7
Total 2017	1	16,7	3	8,1	0	0,0	1	7,7	24	35,3	29	20,9

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

D. SUBCONTRATACIÓN.

No ano 2016 teñen cláusulas ao respecto 7 convenios (6,09% dos asinados) que afectan a 6.082 persoas traballadoras (15,54%) das que 4.791 son homes e 1.291 mulleres. Deles 2 son de sector (13,33% dos de sector) e afectan a 4.996 persoas traballadoras (20,62%), das que 4.061 son homes e 935 mulleres, e 5 son de empresa (5% dos de empresa) e afectan a 1.086 persoas traballadoras (7,28%), das que 730 son homes e 356 mulleres.

En 2017 teñen cláusulas 17 convenios (12,23% dos asinados) que afectan a 47.806 persoas traballadoras (29,32%) das que 41.785 son homes e 6.021 mulleres. Deles 2 son de sector (9,09% dos de sector asinados) e afecta a 45.729 persoas traballadoras (30,01%), das que 40.377 son homes e 5.352 mulleres, e 15 son de empresa (12,82% dos de empresa) e afectan a 2.077 persoas traballadoras (19,48%), das que 1.408 son homes e 669 mulleres.

Fan referencia nestas cláusulas ao seguinte:

Sínálase nalgúns destes convenios que as empresas que subcontraten con outras a execución de obras ou servizos, responderán ante as persoas traballadoras das empresas subcontratistas nos termos establecidos no artigo 42 do Estatuto dos traballadores/as, quedando referido o límite de responsabilidade de dita disposición ás obrigas de natureza salarial e cotizacións á Seguridade Social.

Engaden nalgúns convenios que se estenderá 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.

Recollen parte do sinalado no Estatuto dos traballadores indicando 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.

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

Créase nalgún convenio de empresa unha Comisión con funcións orientativas para a determinación dos tipos de traballo que poidan desenvolver as contratas externas.

Recollen tamén algúns convenios de empresa compromisos de limitar a subcontratación, indicando que non se subcontratarán os traballos propios das liñas de produción dos fabricados que comprenden a súa actividade industrial, nin a xestión dos servizos soporte primarios (calidade, mantemento e loxística) salvo a inexistencia de medios axeitados que aconsellen a súa contratación externa ou ben que non subcontratarán outras actividades industriais adicionais ás que actualmente se encontran xa externalizadas, cando impliquen unha perda de emprego fixo.

E. CLÁUSULAS SOBRE XUBILACIÓN

No ano 2016 teñen algún tipo de cláusula sobre a xubilación 64 convenios (55,65% dos asinados) que afectan a 36.602 persoas traballadoras (93,49%) das que 24.353 son homes e 12.249 mulleres.

Deles 14 son de sector (93,33% dos de sector asinados) e afectan a 23.474 persoas traballadoras (96,90%), das que 15.209 son homes e 8.265 mulleres, e 50 son de empresa (50% dos de empresa asinados) e afectan a 13.128 persoas traballadoras (87,95%), das que 9.144 son homes e 3.984 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre xubilación. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	4	66,67%	2	100,00%	6	75,00%
	Núm. Traballad.	1.953	95,74%	4.211	100,00%	6.164	98,61%
	Homes	508	24,90%	2.269	53,88%	2.777	44,42%
	Mulleres	1.445	70,83%	1.942	46,12%	3.387	54,18%
A Coruña							
	Núm. Convenios	14	42,42%	-		14	42,42%
	Núm. Traballad	2.067	70,04%	-		2.067	70,04%
	Homes	1.502	50,90%			1.502	50,90%
	Mulleres	565	19,15%			565	19,15%
Lugo							
	Núm. Convenios	5	45,45%	5	100,00%	10	62,50%
	Núm. Traballad	152	49,51%	6.377	100,00%	6.529	97,68%
	Homes	113	36,81%	5.006	78,50%	5.119	76,59%
	Mulleres	39	12,70%	1.371	21,50%	1.410	21,10%
Ourense							
	Núm. Convenios	4	66,67%	-		4	66,67%
	Núm. Traballad	604	96,49%	-		604	96,49%
	Homes	551	88,02%			551	88,02%
	Mulleres	53	8,47%			53	8,47%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	23	52,27%	7	87,50%	30	57,69%
	Núm. Traballad	8.352	92,78%	12.886	94,50%	21.238	93,82%
	Homes	6.470	71,87%	7.934	58,18%	14.404	63,63%
	Mulleres	1.882	20,91%	4.952	36,32%	6.834	30,19%
Galicia							
	Núm. Convenios	50	50,00%	14	93,33%	64	55,65%
	Núm. Traballad	13.128	87,95%	23.474	96,90%	36.602	93,49%
	Homes	9.144	61,26%	15.209	62,78%	24.353	62,20%
	Mulleres	3.984	26,69%	8.265	34,12%	12.249	31,29%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No ano 2017 son 79 os convenios que teñen algún tipo de cláusula sobre a xubilación (56,83% dos asinados) que afectan a 144.981 persoas traballadoras (88,93%) das que 93.904 son homes e 51.077 mulleres.

Deles 18 son de sector (81,82% dos de sector asinados) e afectan a 137.328 persoas traballadoras (90,13%), das que 87.896 son homes e 49.432 mulleres, e 61 son de empresa (52,14% dos de empresa asinados) e afectan a 7.653 persoas traballadoras (71,76%), das que 6.008 son homes e 1.645 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre xubilación. Galicia. 2017

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	100,00%	1	25,00%	3	50,00%
	Núm. Traballad.	1.825	100,00%	2.400	13,93%	4.225	22,17%
	Homes	1.519	83,23%	1.920	11,14%	3.439	18,04%
	Mulleres	306	16,77%	480	2,79%	786	4,12%
A Coruña							
	Núm. Convenios	16	57,14%	9	100,00%	25	67,57%
	Núm. Traballad	1.793	74,18%	74.929	100,00%	76.722	99,19%
	Homes	1.449	59,95%	40.263	53,73%	41.712	53,93%
	Mulleres	344	14,23%	34.666	46,27%	35.010	45,26%
Lugo							
	Núm. Convenios	7	50,00%	1	100,00%	8	53,33%
	Núm. Traballad	278	65,72%	2.960	100,00%	3.238	95,71%
	Homes	216	51,06%	444	15,00%	660	19,51%
	Mulleres	62	14,66%	2.516	85,00%	2.578	76,20%
Ourense							
	Núm. Convenios	3	37,50%	4	80,00%	7	53,85%
	Núm. Traballad	94	43,12%	14.450	98,63%	14.544	97,82%
	Homes	79	36,24%	10.480	71,54%	10.559	71,02%
	Mulleres	15	6,88%	3.970	27,10%	3.985	26,80%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	33	50,77%	3	100,00%	36	52,94%
	Núm. Traballad	3.663	63,36%	42.589	100,00%	46.252	95,62%
	Homes	2.745	47,48%	34.789	81,69%	37.534	77,60%
	Mulleres	918	15,88%	7.800	18,31%	8.718	18,02%
Galicia							
	Núm. Convenios	61	52,14%	18	81,82%	79	56,83%
	Núm. Traballad	7.653	71,76%	137.328	90,13%	144.981	88,93%
	Homes	6.008	56,34%	87.896	57,69%	93.904	57,60%
	Mulleres	1.645	15,43%	49.432	32,44%	51.077	31,33%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2012 – 2017 dos convenios que teñen cláusulas sobre xubilación.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre xubilación
Por provincias. Galicia. 2012-2017**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2016	2	100,0	-	-	5	100,0	-	-	7	87,5	14	93,3
2017	1	25,0	9	100,0	1	100,0	4	80,0	3	100,0	18	81,8
Empresa												
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
2016	4	66,7	14	42,4	5	45,5	4	66,7	23	52,3	50	50,0
2017	2	100,0	16	57,1	7	50,0	3	37,5	33	50,8	61	52,1
Total 2017	3	50,0	25	67,6	8	53,3	7	53,9	36	52,9	79	56,8

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Entre os tipos de cláusulas que recollen pódense destacar os seguintes:

- Cláusulas sobre xubilación parcial e o Contrato de relevo.

No ano 2016 teñen cláusulas ao respecto 53 convenios (46,09% dos asinados) que afectan a 33.240 persoas traballadoras (84,90%) das que 22.474 son homes e 10.766 mulleres. Deles 13 son de sector (86,67% dos de sector asinados) e afectan a 21.974 persoas traballadoras (90,71%), das que 13.784 son homes e 8.190 mulleres, e 40 son de empresa (40% dos de empresa asinados) e afectan a 11.266 persoas traballadoras (75,48%), das que 8.690 son homes e 2.576 mulleres.

Estes 53 convenios supoñen un 82,81% do total dos que teñen algún tipo de cláusulas sobre xubilación.

En 2017 son 65 os convenios con cláusulas ao respecto (46,76% dos asinados) que afectan a 97.645 persoas traballadoras (59,89%) das que 76.115 son homes e 21.530 mulleres. Deles 12 son de sector (54,55% dos de sector asinados) e afectan a 90.589 persoas traballadoras (59,46%), das que 70.613 son homes e 19.976 mulleres, e 53 son de empresa (45,30% dos de empresa asinados) e afectan a 7.056 persoas traballadoras (66,17%), das que 5.502 son homes e 1.554 mulleres.

Estes 65 convenios supoñen un 82,28% 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.

Refírense outras cláusulas á posibilidade de acumulación da xornada que ten que facer a persoa xubilada parcialmente.

Faise referencia noutros convenios 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.

- Cláusulas sobre xubilación á idade establecida legalmente

No ano 2016 teñen cláusulas ao respecto 10 convenios (8,70% dos asinados) que afectan a 8.916 persoas traballadoras (22,77%) das que 6.154 son homes e 2.762 mulleres.

Estes 10 convenios supoñen un 15,63% do total dos que teñen algún tipo de cláusulas sobre xubilación.

En 2017 son 9 os convenios con cláusulas ao respecto (6,47% dos asinados) que afectan a 46.156 persoas traballadoras (28,31%) das que 39.590 son homes e 6.566 mulleres.

Estes 9 convenios supoñen un 11,39% do total dos que teñen algún tipo de cláusulas sobre xubilación.

Ademais das cláusulas que remiten á lexislación vixente, recolle algún convenio un compromiso respecto da cobertura de vacantes nestes casos.

- Contías, premios ou vacacións retribuídas por xubilación

En 2016 veñen recollidos en 20 convenios (17,39% dos asinados este ano) que afectan a 17.830 persoas traballadoras (45,54%), das que 10.691 son homes e 7.139 mulleres.

Deles 5 son de sector (33,33% dos de sector asinados) e afectan a 10.803 persoas traballadoras (44,60%), das que 4.975 son homes e 5.828 mulleres, e 15 son de empresa (15% dos de empresa asinados) e afectan a 7.027 persoas traballadoras (47,08%), das que 5.716 son homes e 1.311 mulleres.

Recolle ademais este ano un convenio de empresa complementos á pensión para o caso de xubilación voluntaria.

En 2017 son 29 os convenios que os recollen (20,86%) e afectan a 76.021 persoas traballadoras (46,63%), das que 50.895 son homes e 25.126 mulleres.

Deles 11 son de sector (50% dos de sector asinados) e afectan a 75.077 persoas traballadoras (49,28%), das que 50.112 son homes e 24.965 mulleres, e 18 son de empresa (15,38% dos de empresa asinados) e afectan a 944 persoas traballadoras (8,85%), das que 783 son homes e 161 mulleres.

Recolle ademais este ano un convenio de empresa complementos á pensión para o caso de xubilación voluntaria.

- Outras cláusulas

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

F. FOMENTO DA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

No ano 2016 existen cláusulas sobre fomento da contratación indefinida en 35 convenios (30,43% dos asinados) que afectan a 27.882 persoas traballadoras (71,22%) das que 17.805 son homes e 10.077 mulleres.

Deles 9 son de sector (60% dos de sector asinados) e afectan a 18.353 persoas traballadoras (75,76%), das que 10.325 son homes e 8.028 mulleres, e 26 son de empresa (26% dos de empresa asinados) e afectan a 9.529 persoas traballadoras (63,84%), das que 7.480 son homes e 2.049 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre fomento da contratación indefinida. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	16,67%	2	100,00%	3	37,50%
	Núm. Traballad.	58	2,84%	4.211	100,00%	4.269	68,29%
	Homes	7	0,34%	2.269	53,88%	2.276	36,41%
	Mulleres	51	2,50%	1.942	46,12%	1.993	31,88%
A Coruña							
	Núm. Convenios	7	21,21%	-		7	21,21%
	Núm. Traballad	1.336	45,27%	-		1.336	45,27%
	Homes	1.024	34,70%			1.024	34,70%
	Mulleres	312	10,57%			312	10,57%
Lugo							
	Núm. Convenios	3	27,27%	2	40,00%	5	31,25%
	Núm. Traballad	120	39,09%	3.077	48,25%	3.197	47,83%
	Homes	97	31,60%	2.031	31,85%	2.128	31,84%
	Mulleres	23	7,49%	1.046	16,40%	1.069	15,99%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	33,33%	-		2	33,33%
	Núm. Traballad	539	86,10%	-		539	86,10%
	Homes	496	79,23%			496	79,23%
	Mulleres	43	6,87%			43	6,87%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	13	29,55%	5	62,50%	18	34,62%
	Núm. Traballad	7.476	83,05%	11.065	81,15%	18.541	81,90%
	Homes	5.856	65,05%	6.025	44,18%	11.881	52,48%
	Mulleres	1.620	18,00%	5.040	36,96%	6.660	29,42%
Galicia							
	Núm. Convenios	26	26,00%	9	60,00%	35	30,43%
	Núm. Traballad	9.529	63,84%	18.353	75,76%	27.882	71,22%
	Homes	7.480	50,11%	10.325	42,62%	17.805	45,48%
	Mulleres	2.049	13,73%	8.028	33,14%	10.077	25,74%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2017 existen cláusulas sobre fomento da contratación indefinida en 59 convenios (42,45% dos asinados) que afectan a 118.367 persoas traballadoras (72,61%) das que 75.968 son homes e 42.399 mulleres.

Deles 12 son de sector (54,55% dos de sector asinados) e afectan a 113.275 persoas traballadoras (74,35%), das que 72.300 son homes e 40.975 mulleres, e 47 son de empresa (40,17% dos de empresa asinados) e afectan a 5.092 persoas traballadoras (47,75%), das que 3.668 son homes e 1.424 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre fomento da contratación indefinida. Galicia. 2017

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	0	0,00%	1	25,00%	1	16,67%
	Núm. Traballad.	0	0,00%	2.400	13,93%	2.400	12,59%
	Homes			1.920	11,14%	1.920	10,07%
	Mulleres			480	2,79%	480	2,52%
A Coruña							
	Núm. Convenios	11	39,29%	5	55,56%	16	43,24%
	Núm. Traballad	1.467	60,70%	61.736	82,39%	63.203	81,71%
	Homes	1.149	47,54%	34.279	45,75%	35.428	45,80%
	Mulleres	318	13,16%	27.457	36,64%	27.775	35,91%
Lugo							
	Núm. Convenios	1	7,14%	1	100,00%	2	13,33%
	Núm. Traballad	9	2,13%	2.960	100,00%	2.969	87,76%
	Homes	6	1,42%	444	15,00%	450	13,30%
	Mulleres	3	0,71%	2.516	85,00%	2.519	74,46%
Ourense							
	Núm. Convenios	6	75,00%	3	60,00%	9	69,23%
	Núm. Traballad	174	79,82%	4.450	30,38%	4.624	31,10%
	Homes	103	47,25%	1.480	10,10%	1.583	10,65%
	Mulleres	71	32,57%	2.970	20,27%	3.041	20,45%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	29	44,62%	2	66,67%	31	45,59%
	Núm. Traballad	3.442	59,54%	41.729	97,98%	45.171	93,39%
	Homes	2.410	41,69%	34.177	80,25%	36.587	75,64%
	Mulleres	1.032	17,85%	7.552	17,73%	8.584	17,75%
Galicia							
	Núm. Convenios	47	40,17%	12	54,55%	59	42,45%
	Núm. Traballad	5.092	47,75%	113.275	74,35%	118.367	72,61%
	Homes	3.668	34,40%	72.300	47,45%	75.968	46,60%
	Mulleres	1.424	13,35%	40.975	26,89%	42.399	26,01%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2012 – 2017 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. 2012-2017**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2016	2	100,0	-	-	2	40,0	-	-	5	62,5	9	60,0
2017	1	25,0	5	55,6	1	100,0	3	60,0	2	66,7	12	54,6
Empresa												
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
2016	1	16,7	7	21,2	3	27,3	2	33,3	13	29,6	26	26,0
2017	0	0,0	11	39,3	1	7,1	6	75,0	29	44,6	47	40,2
Total 2017	1	16,7	16	43,2	2	13,3	9	69,2	31	45,6	59	42,5

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

De entre as cláusulas que recollen pódense destacar as seguintes:

- Compromiso durante a vixencia do convenio de mantemento ou aumento do cadro de persoal fixo existente. Establecemento dun número ou unha porcentaxe mínima de contratos indefinidos.

En 2016 recollen cláusulas deste tipo 14 dos convenios asinados (12,17%) que afectan a 13.505 persoas traballadoras (34,50%) das que 6.775 son homes e 6.730 mulleres. Deles 6 son de sector (40% dos de sector asinados) e afectan a 12.627 persoas traballadoras (52,13%), das que 6.456 son homes e 6.171 mulleres, e 8 son de empresa (8% dos de empresa asinados) e afectan a 878 persoas traballadoras (5,88%), das que 319 son homes e 559 mulleres.

No ano 2017 son 29 os convenios con cláusulas deste tipo (20,86% dos asinados) e afectan a 102.990 persoas traballadoras (63,17%) das que 66.718 son homes e 36.272 mulleres. Deles 9 son de sector (40,91% dos de sector asinados) e afectan a 100.533 persoas traballadoras (65,98%), das que 64.824 son homes e 35.709 mulleres, e 20 son de empresa (17,09% dos de empresa asinados) e afectan a 2.457 persoas traballadoras (23,04%), das que 1.894 son homes e 563 mulleres.

As cláusulas pódense resumir no seguinte:

Indicar un número mínimo de persoas traballadoras fixas durante a vixencia do convenio.

Compromiso por parte da empresa de cubrir as baixas que se produzan con emprego fixo.

Compromisos de mantemento e/ou aumento do cadro de persoal fixo da empresa.

Establecemento de porcentaxes mínimas de persoal fixo ou máximas de persoal eventual.

Nos **convenios de sector** as **porcentaxes mínimas de persoas traballadoras fixas que se indican** son as seguintes:

- *As empresas deste sector terán, á finalización da vixencia do presente convenio, un 80% de cadro de persoal fixo. Para o cómputo desta porcentaxe, non se terán en conta as persoas traballadoras que estean ligadas á empresa por un contrato de interinidade e de igual modo descontaranse os centros de nova apertura e aqueles que efectuasen reformas que supoñan un incremento substancial das vendas. Nestes dous últimos casos o período durante o que non se computará a estas persoas traballadoras será de 24 meses. A comisión paritaria do convenio velará polo cumprimento deste compromiso. As empresas comprométese igualmente a transformar en indefinidos un 30% da totalidade dos contratos de obra ou servizo determinado regulados na letra D) deste artigo. Esta porcentaxe referirase unicamente aos contratos deste tipo que esgoten a súa duración máxima de dous anos.*
- *Establécese como obrigatoria unha porcentaxe mínima de emprego fixo do 80%.*
- *A partir da entrada en vigor do presente convenio, establécese como obrigatorio nas empresas do sector unha porcentaxe mínima de emprego fixo do 70%.*
- *As empresas afectadas polo presente convenio cubrirán os postos de traballo dos seus cadros de persoal conforme as normas vixentes en materia de contratación e afiliación ao réxime da Seguridade Social. Estas empresas terán que contar cun mínimo de persoal de carácter fixo, que será como mínimo do 60% do cadro de persoal.*
- *As empresas que contén con máis de 30 persoas traballadoras terán que acadar o 80% de emprego fixo ao remate da vixencia do convenio colectivo. Para os efectos do seu cálculo non se incluírán os contratos de interinidade nin se computará o persoal dos centros de nova apertura durante os primeiros catorce meses. A comisión paritaria velará polo cumprimento deste compromiso de emprego.*
- *En empresas que teñan máis de 30 persoas traballadoras terán que ter como mínimo o 75% de emprego fixo nos seus equipos a 31 de decembro de 2012. No cómputo da estabilidade non se terán en consideración os contratos de interinidade.*
- *As partes asinantes do presente Convenio, co fin de conseguir unha maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida, establecendo como cadro de persoal fixo mínimo das empresas o 60 por cento, entendendo por cadro de persoal total a media dos últimos 30 meses do persoal vinculado por este convenio.*
- *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 durante a vixencia deste convenio un 50 por cento, entendendo por cadro de persoal total a media dos últimos 24 meses.*
- *As partes asinantes, para unha maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida, estando obrigadas a efectuar a partir da sinatura do presente convenio o 50% de contratos indefinidos a xornada completa.*

- *As partes asinantes do presente convenio, co fin de acadar unha maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida, establecendo un cadro de persoal fixo mínimo das empresas de máis de 3 traballadores do 50% do cadro de persoal total. Aos efectos do cálculo do cadro de persoal fixo das empresas, tomarase en conta a media dos últimos 24 meses.
Exceptúanse do previsto no apartado anterior as empresas de nova creación e as empresas que, durante a vixencia do convenio, incrementen o seu cadro de persoal total de modo significativo, entendéndose que ten lugar incremento significativo cando incrementen o número de persoas traballadoras da empresa polo menos nun 30%.
As empresas ás que se fai referencia neste apartado contarán cun período de carencia de 2 anos para o cumprimento do cadro de persoal fixo mínimo de xeito que, ao cumprirse 3 anos, ben dende a creación da empresa, ben dende o incremento significativo do emprego, ditas empresas haberán de cumprir o establecido no apartado 1 tomándose como referencia a media do cadro de persoal fixo dos últimos 12 meses.*
- *Establécese como obrigatoria nas empresas a seguinte porcentaxe de persoas traballadoras que deberán estar contratadas como fixas naquelas, sempre e cando na empresa na que as persoas traballadoras no que exercen habitualmente a súa actividade laboral estea aberto ao público un ano:
* Empresas de 1 a 5 persoas traballadoras: unha persoa traballadora fixa
* Empresas de 6 a 20 persoas traballadoras: 40% de persoas traballadoras fixas.
* Empresas de 21 a 40 persoas traballadoras: 45% de persoas traballadoras fixas
* Empresas de 41 a 55 persoas traballadoras: 55% de persoas traballadoras fixas
* Empresas de 56 persoas traballadoras en adiante: 65% de persoas traballadoras fixas.
Cando por aplicación da porcentaxe resultase unha fracción, esta completárase ata a unidade tanto por exceso como por defecto. O tope será ata o 0,5 incluído, por defecto.
A vixilancia e o cumprimento do pactado neste artigo será función de comisión paritaria do convenio.*
- *Co fin de mellorar a estabilidade no emprego, cada empresa, grupos de empresas ou empresas vinculadas, mediante a transformación dos contratos temporais en indefinidos, a contratación de novos/as traballadores/as ou calquera outra medida que se dirixa a fomentar a calidade no emprego, deberá ter, do total do cadro de persoal, polo menos o 50% con contratos de duración indefinida. Para definir o total do cadro de persoal as empresas poderán optar entre realizar a media dos últimos tres anos ou ben elixir o cadro de persoal que tivesen ao entrar en vigor o presente convenio. A norma xeral do 50% de emprego con contratos indefinidos terá as seguintes excepcións: A) Empresas de nova creación, que terán dous anos de carencia ou de adaptación. B) Empresas que durante a vixencia do presente convenio realicen incrementos de cadro de persoal que superen nun 30% á actual terán tamén unha carencia de dous anos no que a adaptación do incremento de cadro de persoal se refire. C) Na media do cadro de persoal non computarán os meses de verán, datas en que se contratan de xeito temporal estudantes e outros colectivos sen solución de continuidade. Este artigo permanecerá en vigor soamente durante a vixencia do presente convenio, é dicir, ata o día 31 de decembro de 2019 ou mentres non haxa unha variación substancial nas condicións de contratación e/ou nos tipos de contratos actuais.*

As cláusulas que fan referencia á vixilancia do cumprimento do pactado indican que lle corresponde á Comisión Paritaria do convenio sinalando nalgúns casos a obrigaón das empresas de presentar os datos do cadro de persoal, coa especificación dos tipos de contrato cando lle sexa requirido pola dita comisión.

As porcentaxes mínimas de persoas traballadoras fixas que se indican nos convenios de empresa van desde o 50% ao 100%.

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

Sínálase nalgúns convenios un número mínimo de persoas traballadoras fixas.

- Transformación de contratos temporais en indefinidos

No ano 2016 teñen cláusulas ao respecto 16 convenios (13,91% dos asinados) que afectan a 14.907 persoas traballadoras (38,08%) das que 10.728 son homes e 4.179 mulleres.

Deles 3 son de sector (20% dos de sector asinados) e afectan a 6.988 persoas traballadoras (28,85%), das que 4.200 son homes e 2.788 mulleres, e 13 son de empresa (13% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 7.919 persoas traballadoras (53,06%), das que 6.528 son homes e 1.391 mulleres.

En 2017 son 28 os convenios con cláusulas ao respecto (20,14% dos asinados) e afectan a 69.632 persoas traballadoras (42,71%) das que 38.773 son homes e 30.859 mulleres.

Deles 5 son de sector (22,73% dos de sector asinados) e afectan a 66.914 persoas traballadoras (43,92%), das que 36.691 son homes e 30.223 mulleres, e 23 son de empresa (19,66% dos de empresa asinados) e afectan a 2.718 persoas traballadoras (25,49%), das que 2.082 son homes e 636 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 e/ou as preferencias para proceder á transformación.

Nalgún convenio indican que os criterios de conversión de contratos temporais a fixos deben fixarse de xeito que favorezan ao xénero menos representado, en igualdade de condicións e méritos, entendendo por tal a quen lles afecten en maior medida o nivel de temporalidade.

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

Outros convenios remiten ou recollen o sinalado ao respecto na lexislación vixente.

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

G. OUTRAS CLÁUSULAS SOBRE GARANTÍAS DE EMPREGO.

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

- Compromiso de **conservación do cadro de persoal** existente no momento da sinatura do convenio durante toda a vixencia del, indicando nalgúns casos no convenio un número concreto de postos.

Noutras cláusulas recóllense compromisos xerais respecto do mantemento e estabilidade do emprego, facendo referencia algúns deles á implantación de novas tecnoloxías ou á modernización ou automatización da produción.

- **Capacidade diminuída. Segunda actividade.**

En 2016 existen cláusulas ao respecto en 28 convenios (24,35% dos asinados) que afectan a 9.195 persoas traballadoras (23,49%) das que 7.033 son homes e 2.162 mulleres.

Deles 5 son de sector (33,33% dos de sector asinados) e afectan a 6.477 persoas traballadoras (26,74%), das que 4.981 son homes e 1.496 mulleres, e 23 son de empresa (23% dos de empresa asinados) e afectan a 2.718 persoas traballadoras (18,21%), das que 2.052 son homes e 666 mulleres.

No ano 2017 son 49 os convenios nos que existen cláusulas ao respecto (35,25% dos asinados) que afectan a 79.980 persoas traballadoras (49,06%) das que 66.406 son homes e 13.574 mulleres.

Deles 6 son de sector (27,27% dos de sector asinados) e afectan a 73.679 persoas traballadoras (48,36%), das que 61.677 son homes e 12.002 mulleres, e 43 son de empresa (36,75% dos de empresa asinados) e afectan a 6.301 persoas traballadoras (59,09%), das que 4.729 son homes e 1.572 mulleres.

As cláusulas que recollen 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. Faise referencia nalgúns convenios á adaptación do posto.

Indícanse nalgúns convenios os postos de traballo reservados para estes casos.

Limitan esta posibilidade algúns convenios aos casos en que a incapacidade fose consecuencia dun accidente de traballo ou enfermidade profesional ou común de longa duración esixindo nalgúns casos unha determinada antigüidade no caso de enfermidade.

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 compatibles coa súa situación.

Nalgúns casos indican unha idade (55 ou 60 anos) ou unha antigüidade (25 anos de servizos efectivos) a partir da que as persoas traballadoras poderán solicitar a adscrición a postos de segunda actividade.

Limitáase nalgúns casos a un número máximo o persoal acollido a esta situación.

Respecto da retribución que lle corresponde nuns casos indícase que é a do posto que tiña con anterioridade e noutros a do novo posto que vai ocupar.

Algúns convenios indican que se a retribución do novo posto é superior, será esta a que lle corresponde, e se é inferior percibirá a do seu anterior posto.

Indícase nalgúns convenios para o caso de non existir un posto de traballo idóneo para a persoa traballadora que sufra a incapacidade, que a empresa se compromete a aboarlle complementos á pensión que percibe pola devandita incapacidade, sinalando porcentaxes que se aplican nuns casos tendo en conta o salario e noutros a base reguladora da prestación.

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

- Retirada do permiso de conducir

En 2016 teñen cláusulas ao respecto 18 convenios (15,65% dos asinados) que afectan a 5.217 persoas traballadoras (13,33%) das que 3.791 son homes e 1.426 mulleres.

Deles 2 son de sector (13,33% dos de sector asinados) e afectan a 3.077 persoas traballadoras (12,70%), das que 2.031 son homes e 1.046 mulleres, e 16 de empresa (16% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 2.140 persoas traballadoras (14,34%), das que 1.760 son homes e 380 mulleres.

No ano 2017 teñen cláusulas ao respecto 23 convenios (16,55% dos asinados) que afectan a 18.319 persoas traballadoras (11,24%) das que 12.848 son homes e 5.471 mulleres.

Deles 3 son de sector (13,64% dos de sector asinados) e afectan a 16.800 persoas traballadoras (11,03%), das que 11.584 son homes e 5.216 mulleres, e 20 de empresa (17,09% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 1.519 persoas traballadoras (14,24%), das que 1.264 son homes e 255 mulleres.

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 un período de tempo máximo 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.

Faise referencia tamén ao pagamento por parte da empresa dos cursos de recuperación limitando o número por persoa traballadora e o tempo en que pode repetirse.

Outros convenios indican a reserva do posto de traballo ao que se reincorporará a persoa traballadora cando remate a sanción.

- Subrogación empresarial

En 2016 existen cláusulas ao respecto en 25 convenios (21,74% dos asinados) que afectan a 5.842 persoas traballadoras (14,92%) das que 3.463 son homes e 2.379 mulleres.

Deles 2 son de sector (13,33% dos de sector asinados) e afectan a 4.211 persoas traballadoras (17,38%), das que 2.269 son homes e 1.942 mulleres, e 23 son de empresa (23% dos de empresa asinados) e afectan a 1.631 persoas traballadoras (10,93%), das que 1.194 son homes e 437 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre subrogación. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	16,67%	2	100,00%	3	37,50%
	Núm. Traballad.	58	2,84%	4.211	100,00%	4.269	68,29%
	Homes	7	0,34%	2.269	53,88%	2.276	36,41%
	Mulleres	51	2,50%	1.942	46,12%	1.993	31,88%
A Coruña							
	Núm. Convenios	8	24,24%	-		8	24,24%
	Núm. Traballad	1.173	39,75%	-		1.173	39,75%
	Homes	958	32,46%			958	32,46%
	Mulleres	215	7,29%			215	7,29%
Lugo							
	Núm. Convenios	4	36,36%	0	0,00%	4	25,00%
	Núm. Traballad	64	20,85%	0	0,00%	64	0,96%
	Homes	42	13,68%			42	0,63%
	Mulleres	22	7,17%			22	0,33%
Ourense							
	Núm. Convenios	1	16,67%	-		1	16,67%
	Núm. Traballad	18	2,88%	-		18	2,88%
	Homes	17	2,72%			17	2,72%
	Mulleres	1	0,16%			1	0,16%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	9	20,45%	0	0,00%	9	17,31%
	Núm. Traballad	318	3,53%	0	0,00%	318	1,40%
	Homes	170	1,89%			170	0,75%
	Mulleres	148	1,64%			148	0,65%
Galicia							
	Núm. Convenios	23	23,00%	2	13,33%	25	21,74%
	Núm. Traballad	1.631	10,93%	4.211	17,38%	5.842	14,92%
	Homes	1.194	8,00%	2.269	9,37%	3.463	8,85%
	Mulleres	437	2,93%	1.942	8,02%	2.379	6,08%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No ano 2017 existen cláusulas sobre subrogación en 37 convenios (26,62% dos asinados este ano) que afectan a 75.070 persoas traballadoras (46,05%) das que 58.216 son homes e 16.854 mulleres. Deles 8 son de sector (36,36% dos de sector asinados) e afectan a 72.632 persoas traballadoras (47,67%), das que 56.253 son homes e 16.379 mulleres, e 29 son de empresa (24,79% dos de empresa asinados) e afectan a 2.438 persoas traballadoras (22,86%), das que 1.963 son homes e 475 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre subrogación. Galicia. 2017

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	0	0,00%	1	25,00%	1	16,67%
	Núm. Traballad.	0	0,00%	3.685	21,38%	3.685	19,33%
	Homes			3.200	18,57%	3.200	16,79%
	Mulleres			485	2,81%	485	2,54%
A Coruña							
	Núm. Convenios	9	32,14%	3	33,33%	12	32,43%
	Núm. Traballad.	674	27,89%	25.258	33,71%	25.932	33,53%
	Homes	518	21,43%	18.232	24,33%	18.750	24,24%
	Mulleres	156	6,45%	7.026	9,38%	7.182	9,29%
Lugo							
	Núm. Convenios	4	28,57%	1	100,00%	5	33,33%
	Núm. Traballad.	79	18,68%	2.960	100,00%	3.039	89,83%
	Homes	69	16,31%	444	15,00%	513	15,16%
	Mulleres	10	2,36%	2.516	85,00%	2.526	74,67%
Ourense							
	Núm. Convenios	0	0,00%	2	40,00%	2	15,38%
	Núm. Traballad.	0	0,00%	11.000	75,09%	11.000	73,98%
	Homes			9.200	62,80%	9.200	61,88%
	Mulleres			1.800	12,29%	1.800	12,11%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	16	24,62%	1	33,33%	17	25,00%
	Núm. Traballad.	1.685	29,15%	29.729	69,80%	31.414	64,95%
	Homes	1.376	23,80%	25.177	59,12%	26.553	54,90%
	Mulleres	309	5,35%	4.552	10,69%	4.861	10,05%
Galicia							
	Núm. Convenios	29	24,79%	8	36,36%	37	26,62%
	Núm. Traballad.	2.438	22,86%	72.632	47,67%	75.070	46,05%
	Homes	1.963	18,41%	56.253	36,92%	58.216	35,71%
	Mulleres	475	4,45%	16.379	10,75%	16.854	10,34%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

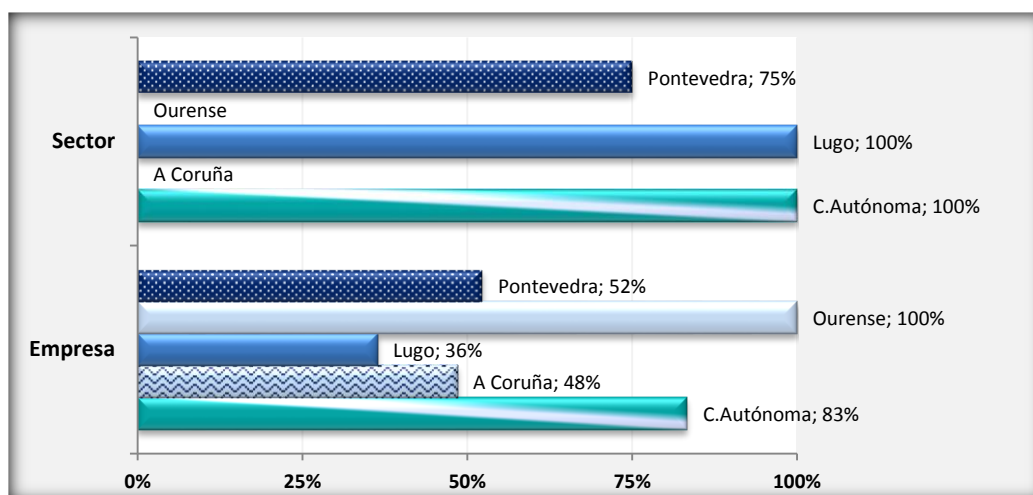
As cláusulas que recollen refírense nuns casos aos supostos nos que se produce a subrogación e aos requisitos das persoas traballadoras respecto das que se produce, sinalando nalgúns convenios a documentación que a empresa saínte debe entregar á entrante que se refire, respecto da empresa, ás súas obrigas salariais e coa Seguridade Social, e respecto das persoas traballadoras aos datos persoais e profesionais necesarios. Noutros convenios remiten ou recollen, total ou parcialmente, o sinalado ao respecto en convenios de ámbito superior ou na lexislación vixente.

H. OUTRAS CLÁUSULAS DE FOMENTO DO EMPREGO

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

En 2016 teñen cláusulas deste tipo 67 convenios (58,26% dos asinados) que afectan a 35.406 persoas traballadoras (90,44%) das que 23.215 son homes e 12.191 mulleres.

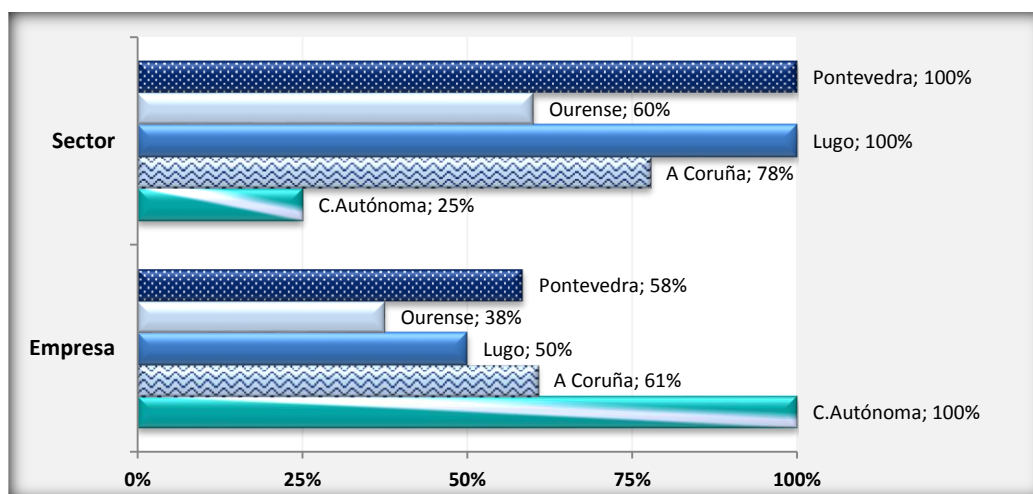
Deles 13 son de sector (86,67% dos de sector asinados) e afectan a 21.974 persoas traballadoras (90,71%), das que 13.784 son homes e 8.190 mulleres, e 54 son de empresa (54% dos de empresa asinados) e afectan a 13.432 persoas traballadoras (89,99%), das que 9.431 son homes e 4.001 mulleres.



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No ano 2017 son 82 os convenios que teñen cláusulas deste tipo (58,99% dos asinados este ano) que afectan a 120.737 persoas traballadoras (74,06%) das que 83.804 son homes e 36.933 mulleres.

Deles 15 son de sector (68,18% dos de sector asinados) e afectan a 112.174 persoas traballadoras (73,62%), das que 77.165 son homes e 35.009 mulleres, e 67 son de empresa (57,26% dos de empresa asinados) e afectan a 8.563 persoas traballadoras (80,30%), das que 6.639 son homes e 1.924 mulleres.



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Nos convenios asinados en 2016 indican a supresión ou redución ao mínimo das horas extraordinarias habituais como medida de fomento do emprego 20 convenios (17,39% dos asinados) que afectan a 8.010 persoas traballadoras (20,46%) das que 5.712 son homes e 2.298 mulleres.

Deles 2 son de sector (13,33% dos de sector asinados) e afectan a 5.300 persoas traballadoras (21,88%), das que 3.600 son homes e 1.700 mulleres, e 18 son de empresa (18% dos de empresa asinados) e afectan a 2.710 persoas traballadoras (18,16%), das que 2.112 son homes e 598 mulleres.

En 2017 indican a supresión ou redución ao mínimo das horas extraordinarias habituais como medida de fomento do emprego 30 convenios (21,58% dos asinados) que afectan a 100.662 persoas traballadoras (61,75%) das que 69.406 son homes e 31.256 mulleres.

Deles 10 son de sector (45,45% dos de sector asinados) e afectan a 98.187 persoas traballadoras (64,44%), das que 67.505 son homes e 30.682 mulleres, e 20 son de empresa (17,09% dos de empresa asinados) e afectan a 2.475 persoas traballadoras (23,21%), das que 1.901 son homes e 574 mulleres.

Recollen algúns convenios compromisos de crear un novo posto de traballo cando se supere un certo número de horas extraordinarias durante o período de tempo que se indica.

As cláusulas sobre o pluriemprego recollen nuns casos unha prohibición expresa respecto del e noutras indican a conveniencia de erradicalo como regra xeral, sinalando que para iso se estima necesario que se apliquen co máximo rigor as sancións previstas na lexislación vixente nos casos de persoas traballadoras non dadas de alta na Seguridade Social, por estar dadas de alta xa noutra empresa.

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

9. ORGANIZACIÓN DO TRABALLO.

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

- Obxectivo

Sinálase como obxectivo da organización do traballo o de acadar na empresa un nivel adecuado de produtividade, rendibilidade, calidade e eficacia do servizo baseado na óptima utilización de todos os recursos.

Para este obxectivo é necesaria a mutua colaboración das partes integrantes da empresa: dirección e persoas traballadoras.

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

Indícase que a organización do traballo estenderase, entre outras, ás seguintes materias:

- Establecemento da esixencia de actividade normal.
- Determinación dos elementos necesarios para que o traballador ou traballadora poida conseguir, como mínimo, a esixencia á que se refire o punto anterior.
- Fixación dos índices de calidade e de desperdicios admisibles.
- Adaptación das cargas de traballo e rendementos que resulten de aplicar o establecemento e/ou os cambios de métodos operativos, procesos ou funcións e variacións técnicas tanto de maquinaria como de material.
- Fixación de fórmulas claras para a obtención dos cálculos de retribución que corresponda a todas e cada unha das persoas traballadoras afectadas.
- A adecuación dos cadros de persoal.

- Competencia nesta materia.

Son as cláusulas que máis se repiten. Sinálase ao respecto que a organización do traballo é facultade do empresario ou empresaria, ou persoa en quen delegue, sen prexuízo dos dereitos e atribucións recoñecidos pola lei aos traballadores e traballadoras e á súa representación legal.

No suposto de que se deleguen facultades directivas, esta delegación debe facerse de modo expreso, de maneira que sexa suficientemente coñecida, tanto por quen reciba a delegación de facultades, como polos que despois serán destinatarios/as das ordes recibidas.

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

Sen menoscabo das atribucións que competen á dirección da empresa, a representación legal dos traballadores/as terá as funcións de orientación, proposta e emisión de informes no relacionado coa organización e racionalización do traballo.

- Sistemas e prestación do traballo.

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

Sinálase tamén a obriga de gardar o segredo e a confidencialidade da información á que teña acceso e especialmente a relativa aos procesos de fabricación e sistemas de traballo así como á estratexia empresarial.

A empresa porá ao alcance das persoas traballadoras todos os medios necesarios para que estas poidan executar o seu traballo nas mellores condicións de comodidade, hixiene e seguridade. Pola súa banda, as persoas traballadoras utilizarán os medios de protección que a empresa lles facilite.

Incorporan algúns convenios táboas de produtividade, de tempos e rendementos mínimos, de valoración dos postos de traballo e de medida de calidade, indicando ademais as condicións e normas de aplicación e como resolver as discrepancias nas valoracións.

Líganse tamén ás veces estes incentivos non soamente á produtividade e calidade senón tamén á sinistralidade.

Enténdese por Sistema de organización científica e racional do traballo o conxunto de principios da organización e racionalización do traballo e, se é o caso, de retribución incentivada; de normas para a súa aplicación; e de técnicas da medición do traballo e da valoración de postos.

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

Nalgúns casos faise referencia a sistemas internacionalmente recoñecidos como o Bedaux e noutros establécense sistemas propios.

Recoméndase nalgún convenio de sector que as empresas que establezan Sistemas de organización científica e racional do traballo, procuren adoptar en bloque algúns dos Sistemas internacionalmente recoñecidos, facendo referencia ao Sistema pola súa denominación convencional. En caso contrario haberase de especificar cada unha das partes fundamentais que se integren no devandito Sistema e o seu contido organizativo, técnico e normativo.

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

- a) Racionalización, descrición e normalización de tarefas.
- b) Análises, valoración, clasificación e descrición dos traballos correspondentes a cada posto ou grupos de postos de traballo.
- c) Análises e fixación de rendementos normalizados.
- d) Asignación das persoas traballadoras aos postos de traballo segundo as súas aptitudes.

Inclúense definicións do traballo por tarefa, axustado ou por unidade de obra, con primas á produción ou con incentivo.

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

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

- Teletraballo

Faise referencia nun convenio de empresa á posibilidade de que, co obxectivo de mellorar a produtividade e facer posible a conciliación da vida laboral e familiar, se regule o teletraballo dentro da empresa, indicando que se poderá levar a cabo naqueles postos cuxas funcións resulten compatibles con este sistema de traballo e non se produza diminución ou prexuízo no cumprimento das obrigacións laborais da persoa solicitante e en todo caso por un tempo determinado.

Indica outro tamén de empresa que para favorecer a conciliación familiar se estudiará dentro da Comisión de Igualdade a modalidade de teletraballo.

- Protección de datos e Novas tecnoloxías

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

Sinálase a necesidade de respectar as condicións de seguridade e saúde no traballo.

Recollen algúns convenios unha regulación respecto da utilización de equipos informáticos, internet e correo electrónico.

Figuran nalgúns convenios cláusulas respecto da protección de datos e confidencialidade da persoa traballadora cos datos da empresa e dos seus clientes.

Prohíbese a utilización indebida e abusiva dos medios tecnolóxicos de información e comunicación, facultándose ademais a utilización de mecanismos de control para detectar o uso indebido ou o incumprimento desa prohibición por parte da empresa, con respecto, en todo caso, á dignidade e intimidade da persoa traballadora.

- 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.

Para estes fins considérase fundamental 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.

Sinala un convenio de empresa como prioridades a compatibilidade do seu obxecto social coa calidade de vida de todas as persoas traballadoras, a mellora das condicións de traballo, a formación en materia preventiva dos riscos laborais e o respecto ao medio.

Establece outro que se procurará iniciar ás persoas traballadoras na problemática da contaminación do medio e ao tratamento dos residuos, mediante as informacións e orientacións necesarias sobre as actitudes e as medidas que hai que adoptar para evitar a contaminación, sempre dentro do ámbito da empresa.

Sinalan noutro que a crecente preocupación polo estado do medio leva aos asinantes a plasmar no convenio o seu compromiso pola mellora continuada do comportamento ambiental da empresa. Para iso, as partes comprométense a que a prevención de riscos laborais e a protección do medio sexan aspectos inseparables de actuación cotiá na empresa, impulsando o estudo conxunto das características ambientais dos procesos e produtos utilizados no sector e a elaboración de propostas para a súa mellora e/ou substitución, cando sexa economicamente viable, por outros máis respectuosos.

- Desenvolvemento socialmente sostible

Recollen algúns convenios unha cláusula na que indican que nas actuais circunstancias económicas e de competitividade que definen e condicionan o mundo da empresa e que hai que considerar para a súa supervivencia, é imprescindible ter en conta o elemento humano como parte fundamental integrante desta.

Faise preciso por iso compatibilizar o desenvolvemento económico da empresa cos dereitos e aspiracións do entorno, tanto nos aspectos ambientais como nos puramente sociais.

Sen prexuízo do pactado no convenio e dos demais acordos e prácticas existentes, sinálase como intención dos asinantes analizar e, se é o caso, concluír, durante a vixencia deste, acordos en materias de desenvolvemento socialmente sostible, na medida que a organización da empresa posibilite tales instrumentos de integración laboral e social.

Afondando no principio do diálogo social permanente, os asinantes manifestan a necesidade de seguir avanzando no camiño da consecución daqueles acordos nas materias en que ambas as dúas partes conveñan.

Faise referencia á existencia e vixencia de acordos sobre responsabilidade social corporativa do grupo ao que pertence a empresa, indicando que os asinantes, no ámbito das súas respectivas responsabilidades, propóñense exercer os seus dereitos e cumprir as súas obrigas no marco do respecto aos precitados valores.

► Sinalar por último que outras cláusulas fan referencia á distribución da xornada (xa analizado no apartado sobre tempo de traballo) e á mobilidade das persoas traballadoras que se analiza con máis detalle no apartado seguinte.

10. MOBILIDADE E CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

A. MOBILIDADE FUNCIONAL

No ano 2016 teñen cláusulas sobre mobilidade funcional 54 convenios (46,96% dos asinados) que afectan a 21.641 persoas traballadoras (55,28%) das que 14.977 son homes e 6.664 mulleres.

Deles 6 son de sector (40% dos de sector asinados) e afectan a 10.018 persoas traballadoras (41,36%), das que 7.044 son homes e 2.974 mulleres, e 48 son de empresa (48% dos de empresa asinados) e afectan a 11.623 persoas traballadoras (77,87%), das que 7.933 son homes e 3.690 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre mobilidade funcional. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	5	83,33%	2	100,00%	7	87,50%
	Núm. Traballad.	1.615	79,17%	4.211	100,00%	5.826	93,20%
	Homes	214	10,49%	2.269	53,88%	2.483	39,72%
	Mulleres	1.401	68,68%	1.942	46,12%	3.343	53,48%
A Coruña							
	Núm. Convenios	16	48,48%	-		16	48,48%
	Núm. Traballad	2.014	68,25%	-		2.014	68,25%
	Homes	1.404	47,58%			1.404	47,58%
	Mulleres	610	20,67%			610	20,67%
Lugo							
	Núm. Convenios	4	36,36%	3	60,00%	7	43,75%
	Núm. Traballad	83	27,04%	5.396	84,62%	5.479	81,97%
	Homes	68	22,15%	4.411	69,17%	4.479	67,01%
	Mulleres	15	4,89%	985	15,45%	1.000	14,96%
Ourense							
	Núm. Convenios	5	83,33%	-		5	83,33%
	Núm. Traballad	608	97,12%	-		608	97,12%
	Homes	552	88,18%			552	88,18%
	Mulleres	56	8,95%			56	8,95%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	18	40,91%	1	12,50%	19	36,54%
	Núm. Traballad	7.303	81,13%	411	3,01%	7.714	34,08%
	Homes	5.695	63,26%	364	2,67%	6.059	26,76%
	Mulleres	1.608	17,86%	47	0,34%	1.655	7,31%
Galicia							
	Núm. Convenios	48	48,00%	6	40,00%	54	46,96%
	Núm. Traballad	11.623	77,87%	10.018	41,36%	21.641	55,28%
	Homes	7.933	53,15%	7.044	29,08%	14.977	38,26%
	Mulleres	3.690	24,72%	2.974	12,28%	6.664	17,02%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2017 son 75 os convenios con cláusulas sobre mobilidade funcional (53,96% dos asinados) que afectan a 93.509 persoas traballadoras (57,36%) das que 64.036 son homes e 29.473 mulleres.

Deles 7 son de sector (31,82% dos de sector asinados) e afectan a 84.772 persoas traballadoras (55,64%), das que 57.377 son homes e 27.395 mulleres, e 68 son de empresa (58,12% dos de empresa asinados) e afectan a 8.737 persoas traballadoras (81,93%), das que 6.659 son homes e 2.078 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre mobilidade funcional. Galicia. 2017

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	100,00%	0	0,00%	2	33,33%
	Núm. Traballad.	1.825	100,00%	0	0,00%	1.825	9,58%
	Homes	1.519	83,23%			1.519	7,97%
	Mulleres	306	16,77%			306	1,61%
A Coruña							
	Núm. Convenios	17	60,71%	5	55,56%	22	59,46%
	Núm. Traballad	1.854	76,71%	45.043	60,11%	46.897	60,63%
	Homes	1.476	61,07%	23.200	30,96%	24.676	31,90%
	Mulleres	378	15,64%	21.843	29,15%	22.221	28,73%
Lugo							
	Núm. Convenios	6	42,86%	0	0,00%	6	40,00%
	Núm. Traballad	218	51,54%	0	0,00%	218	6,44%
	Homes	145	34,28%			145	4,29%
	Mulleres	73	17,26%			73	2,16%
Ourense							
	Núm. Convenios	4	50,00%	1	20,00%	5	38,46%
	Núm. Traballad	147	67,43%	10.000	68,26%	10.147	68,25%
	Homes	84	38,53%	9.000	61,43%	9.084	61,10%
	Mulleres	63	28,90%	1.000	6,83%	1.063	7,15%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	39	60,00%	1	33,33%	40	58,82%
	Núm. Traballad	4.693	81,18%	29.729	69,80%	34.422	71,16%
	Homes	3.435	59,42%	25.177	59,12%	28.612	59,15%
	Mulleres	1.258	21,76%	4.552	10,69%	5.810	12,01%
Galicia							
	Núm. Convenios	68	58,12%	7	31,82%	75	53,96%
	Núm. Traballad	8.737	81,93%	84.772	55,64%	93.509	57,36%
	Homes	6.659	62,44%	57.377	37,66%	64.036	39,28%
	Mulleres	2.078	19,49%	27.395	17,98%	29.473	18,08%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2012 – 2017 dos convenios con cláusulas deste tipo.

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de mobilidade funcional.
Por provincias. Galicia. 2012-2017**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2016	2	100,0	-	-	3	60,0	-	-	1	12,5	6	40,0
2017	0	0,0	5	55,6	0	0,0	1	20,0	1	33,3	7	31,8
Empresa												
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
2016	5	83,3	16	48,5	4	36,4	5	83,3	18	40,9	48	48,0
2017	2	100,0	17	60,7	6	42,9	4	50,0	39	60,0	68	58,1
Total 2017	2	33,3	22	59,5	6	40,0	5	38,5	40	58,8	75	54,0

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Respecto das cláusulas que conteñen, ademais das que remiten ou recollen total ou parcialmente o indicado ao respecto na lexislación vixente, cabe sinalar as seguintes:

En calquera dos supostos de mobilidade funcional, as direccións das empresas deberán garantir, con carácter previo ao cambio, os coñecementos, habilidades ou reciclaxes necesarias que faciliten ou habiliten ás persoas traballadoras afectadas a suficiente adecuación e aptitude para o desempeño das novas tarefas e funcións asignadas.

A aplicación da mobilidade funcional farase salvagardando o principio xeral de boa fe contractual, así como o principio específico de igualdade e non discriminación nas relacións laborais.

Así mesmo, dita mobilidade producirase sen menoscabo da dignidade das persoas traballadoras e sen prexuízo dos seus dereitos profesionais e económicos.

Non caberá invocar causas de despedimento obxectivo por ineptitude sobrevida ou de falta de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da mobilidade funcional.

Sempre que sexa posible, a aplicación da mobilidade funcional farase respectando a voluntariedade das persoas traballadoras.

Un límite específico á aplicación da mobilidade funcional constitúeo a necesidade de titulación académica ou profesional, así como calquera outro permiso, licenza ou habilitación esixido pola lexislación para o exercicio dunha determinada profesión ou función.

Indícase que, sendo a mobilidade funcional materia esencial das condicións de prestación de traballo, para a súa correcta aplicación faise necesaria a participación da representación legal dos traballadores/as nos termos que se indican no convenio.

Sínálase que sempre que as direccións das empresas teñan necesidade de facer uso da aplicación da mobilidade funcional, notificaranse os cambios simultaneamente ás persoas traballadoras afectadas e á súa representación legal.

A devandita notificación terá o contido mínimo seguinte:

- Unha descrición xustificativa das causas que motivan a mobilidade.
- 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 determinado grupo profesional e división funcional.

Sínálase respecto dela que aínda cando, dun modo xeral, os casos de mobilidade funcional ordinaria non fosen necesaria e preceptivamente acordados coa representación legal dos traballadores/as (salvo no caso que leven consigo algunha modificación substancial das condicións de traballo) si se fai necesario que a devandita representación estea sempre puntualmente informada dos cambios, podendo intervir naqueles casos que considere necesario facelo.

Respecto das cláusulas sobre realización de **funcións superiores** as modificacións máis frecuentes que introducen respecto do sinalado na lexislación vixente refírense a fixar períodos menores para reclamar o ascenso ou a cobertura da vacante.

Tamén se limita nalgúns casos a duración, exceptuándose nalgúns convenios os casos de substitución por enfermidade, accidente de traballo, permisos, licenzas, 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.

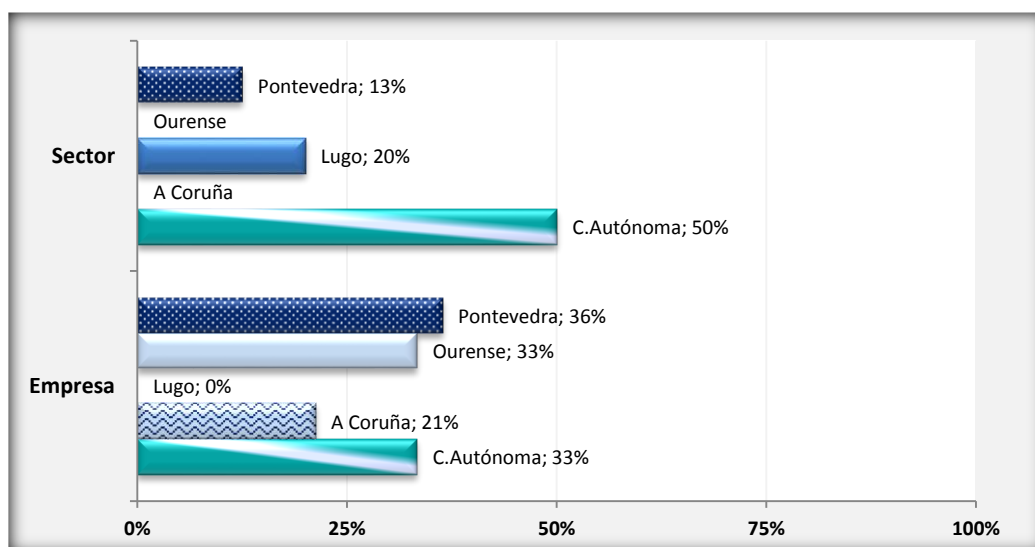
Os convenios que varían algo do sinalado ao respecto indican para o caso de postos de cualificación inferior que se conservará a retribución anterior salvo que o cambio se producise por petición da persoa traballadora, en cuxo caso percibirá a remuneración correspondente ao novo posto.

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

B. MOBILIDADE XEOGRÁFICA

No ano 2016 teñen cláusulas sobre mobilidade xeográfica 30 convenios (26,09% dos asinados) e afectan a 11.731 persoas traballadoras (29,96%) das que 8.751 son homes e 2.980 mulleres.

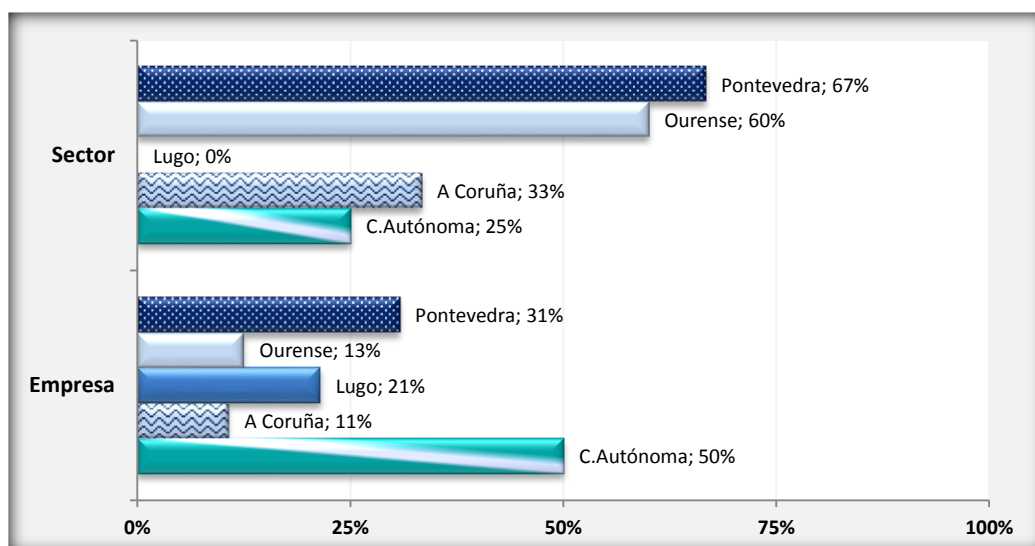
Deles 3 son de sector (20% dos convenios de sector asinados) e afectan a 3.007 persoas traballadoras (12,41%), das que 2.025 son homes e 982 mulleres, e 27 son de empresa (27% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 8.724 persoas traballadoras (58,45%), das que 6.726 son homes e 1.998 mulleres.



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2017 son 37 os convenios que teñen cláusulas sobre mobilidade xeográfica (26,62% dos asinados) e afectan a 100.172 persoas traballadoras (61,45%) das que 69.235 son homes e 30.937 mulleres.

Deles 9 son de sector (40,91% dos de sector asinados) e afectan a 95.229 persoas traballadoras (62,50%), das que 65.535 son homes e 29.694 mulleres, e 28 son de empresa (23,93% dos de empresa asinados) e afectan a 4.943 persoas traballadoras (46,35%), das que 3.700 son homes e 1.243 mulleres.



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

Inclúen algúns convenios a definición do que se considera traslado para estes efectos, asociándoo a que supoña para a persoa traballadora cambio de domicilio e sinalando nalgúns casos o número de quilómetros entre o novo centro de traballo e o anterior ou o domicilio da persoa traballadora, e/ou a duración.

Recollen algúns convenios os mecanismos que se deben seguir para facer os traslados, sinalando entre eles, ademais da negociación coa representación dos traballadores/as e os prazos, a intervención do AGA en caso de desacordo.

Regúlanse tamén as indemnizacións e compensacións económicas a que ten dereito a persoa traballadora.

Indícanse nalgúns convenios as preferencias para non ser desprazados/as sinalando xeralmente as seguintes:

Representantes legais dos traballadores/as.

Persoas traballadoras con discapacidade física ou psíquica.

Traballadoras embarazadas, persoas que gocen do permiso de lactación ou dalgunha redución da xornada por garda de menores ou familiares, engadindo nalgún caso ao persoal reincorporado despois das situacións anteriormente sinaladas.

Persoas traballadoras con cargas familiares ou persoas dependentes ao seu cargo.

Sinalar por último que hai convenios que recollen o sinalado respecto das persoas traballadoras que teñan a consideración de vítimas de violencia de xénero no Estatuto dos traballadores/as.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2012 – 2017 dos convenios con cláusulas deste tipo.

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de mobilidade xeográfica.
Por provincias. Galicia. 2012-2017**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2016	1	50,0	-	-	1	20,0	-	-	1	12,5	3	20,0
2017	1	25,0	3	33,3	0	0,0	3	60,0	2	66,7	9	40,9
Empresa												
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
2016	2	33,3	7	21,2	0	0,0	2	33,3	16	36,4	27	27,0
2017	1	50,0	3	10,7	3	21,4	1	12,5	20	30,8	28	23,9
Total 2017	2	33,3	6	16,2	3	20,0	4	30,8	22	32,4	37	26,6

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

C. PROMOCIÓN E ASCENSOS

En 2016 teñen cláusulas ao respecto 50 convenios (43,48% dos asinados) que afectan a 18.163 persoas traballadoras (46,39%) das que 12.233 son homes e 5.930 mulleres.

Deles 6 son de sector (40% dos convenios de sector asinados) e afectan a 7.775 persoas traballadoras (32,10%), das que 4.170 son homes e 3.605 mulleres, e 44 son de empresa (44% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 10.388 persoas traballadoras (69,60%), das que 8.063 son homes e 2.325 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre promoción e ascensos. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	4	66,67%	1	50,00%	5	62,50%
	Núm. Traballad.	165	8,09%	300	7,12%	465	7,44%
	Homes	64	3,14%	100	2,37%	164	2,62%
	Mulleres	101	4,95%	200	4,75%	301	4,82%
A Coruña							
	Núm. Convenios	17	51,52%	-		17	51,52%
	Núm. Traballad	1.954	66,21%	-		1.954	66,21%
	Homes	1.372	46,49%			1.372	46,49%
	Mulleres	582	19,72%			582	19,72%
Lugo							
	Núm. Convenios	3	27,27%	0	0,00%	3	18,75%
	Núm. Traballad	83	27,04%	0	0,00%	83	1,24%
	Homes	48	15,64%			48	0,72%
	Mulleres	35	11,40%			35	0,52%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	33,33%	-		2	33,33%
	Núm. Traballad	468	74,76%	-		468	74,76%
	Homes	424	67,73%			424	67,73%
	Mulleres	44	7,03%			44	7,03%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	18	40,91%	5	62,50%	23	44,23%
	Núm. Traballad	7.718	85,74%	7.475	54,82%	15.193	67,11%
	Homes	6.155	68,37%	4.070	29,85%	10.225	45,17%
	Mulleres	1.563	17,36%	3.405	24,97%	4.968	21,95%
Galicia							
	Núm. Convenios	44	44,00%	6	40,00%	50	43,48%
	Núm. Traballad	10.388	69,60%	7.775	32,10%	18.163	46,39%
	Homes	8.063	54,02%	4.170	17,21%	12.233	31,25%
	Mulleres	2.325	15,58%	3.605	14,88%	5.930	15,15%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2017 son 78 os convenios con cláusulas ao respecto (56,12% dos asinados) e afectan a 83.985 persoas traballadoras (51,52%) das que 53.388 son homes e 30.597 mulleres.

Deles 10 son de sector (45,45% dos de sector asinados) e afectan a 75.877 persoas traballadoras (49,80%), das que 47.290 son homes e 28.587 mulleres, e 68 son de empresa (58,12% dos de empresa asinados) e afectan a 8.108 persoas traballadoras (76,03%), das que 6.098 son homes e 2.010 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre promoción e ascensos. Galicia. 2017

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	100,00%	1	25,00%	3	50,00%
	Núm. Traballad.	1.825	100,00%	6.650	38,58%	8.475	44,46%
	Homes	1.519	83,23%	394	2,29%	1.913	10,04%
	Mulleres	306	16,77%	6.256	36,30%	6.562	34,43%
A Coruña							
	Núm. Convenios	22	78,57%	5	55,56%	27	72,97%
	Núm. Traballad	2.255	93,30%	43.367	57,88%	45.622	58,98%
	Homes	1.756	72,65%	27.284	36,41%	29.040	37,55%
	Mulleres	499	20,65%	16.083	21,46%	16.582	21,44%
Lugo							
	Núm. Convenios	3	21,43%	0	0,00%	3	20,00%
	Núm. Traballad	160	37,83%	0	0,00%	160	4,73%
	Homes	116	27,42%			116	3,43%
	Mulleres	44	10,40%			44	1,30%
Ourense							
	Núm. Convenios	5	62,50%	2	40,00%	7	53,85%
	Núm. Traballad	155	71,10%	13.000	88,74%	13.155	88,48%
	Homes	87	39,91%	10.000	68,26%	10.087	67,84%
	Mulleres	68	31,19%	3.000	20,48%	3.068	20,63%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	36	55,38%	2	66,67%	38	55,88%
	Núm. Traballad	3.713	64,23%	12.860	30,20%	16.573	34,26%
	Homes	2.620	45,32%	9.612	22,57%	12.232	25,29%
	Mulleres	1.093	18,91%	3.248	7,63%	4.341	8,97%
Galicia							
	Núm. Convenios	68	58,12%	10	45,45%	78	56,12%
	Núm. Traballad	8.108	76,03%	75.877	49,80%	83.985	51,52%
	Homes	6.098	57,18%	47.290	31,04%	53.388	32,75%
	Mulleres	2.010	18,85%	28.587	18,76%	30.597	18,77%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

As cláusulas refírense maioritariamente ao seguinte:

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

No ano 2016 recollen cláusulas deste tipo 22 convenios (19,13% dos asinados) que afectan a 6.344 persoas traballadoras (16,20%) das que 5.112 son homes e 1.232 mulleres.

Deles 5 son de sector (33,33% dos de sector asinados) e afectan a 4.275 persoas traballadoras (17,65%), das que 3.670 son homes e 605 mulleres, e 17 son de empresa (17% dos de empresa asinados) e afectan a 2.069 persoas traballadoras (13,86%), das que 1.442 son homes e 627 mulleres.

En 2017 son 36 os convenios con cláusulas deste tipo (25,90% dos asinados) e afectan a 39.535 persoas traballadoras (24,25%) das que 28.309 son homes e 11.226 mulleres.

Deles 4 son de sector (18,18% dos de sector asinados) e afectan a 36.650 persoas traballadoras (24,05%), das que 26.094 son homes e 10.556 mulleres, e 32 son de empresa (27,35% dos de empresa asinados) e afectan a 2.885 persoas traballadoras (27,05%), das que 2.215 son homes e 670 mulleres.

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

No ano 2016 recollen cláusulas deste tipo 20 convenios (17,39% dos asinados) que afectan a 11.785 persoas traballadoras (30,10%) das que 9.898 son homes e 1.887 mulleres.

Deles 4 son de sector (26,67% dos de sector asinados) e afectan a 3.975 persoas traballadoras (16,41%), das que 3.570 son homes e 405 mulleres, e 16 son de empresa (16% dos de empresa asinados) e afectan a 7.810 persoas traballadoras (52,32%), das que 6.328 son homes e 1.482 mulleres.

En 2017 son 30 os convenios con cláusulas deste tipo (21,58% dos asinados) e afectan a 36.812 persoas traballadoras (22,58%) das que 26.095 son homes e 10.717 mulleres.

Deles 5 son de sector (22,73% dos de sector asinados) e afectan a 33.292 persoas traballadoras (21,85%), das que 23.238 son homes e 10.054 mulleres, e 25 son de empresa (21,37% dos de empresa asinados) e afectan a 3.520 persoas traballadoras (33,01%), das que 2.857 son homes e 663 mulleres.

- Ascensos automáticos polo paso dun período concreto de tempo.

No ano 2016 recollen cláusulas deste tipo 18 convenios (15,65% dos asinados) que afectan a 8.707 persoas traballadoras (22,24%) das que 4.953 son homes e 3.754 mulleres.

Deles 4 son de sector (26,67% dos de sector asinados) e afectan a 7.160 persoas traballadoras (29,56%), das que 3.795 son homes e 3.365 mulleres, e 14 son de empresa (14% dos de empresa asinados) e afectan a 1.547 persoas traballadoras (10,36%), das que 1.158 son homes e 389 mulleres.

En 2017 son 27 os convenios con cláusulas deste tipo (19,42% dos asinados) e afectan a 38.712 persoas traballadoras (23,75%) das que 18.016 son homes e 20.696 mulleres.

Deles 5 son de sector (22,73% dos de sector asinados) e afectan a 36.585 persoas traballadoras (24,01%), das que 16.552 son homes e 20.033 mulleres, e 22 son de empresa (18,80% dos de empresa asinados) e afectan a 2.127 persoas traballadoras (19,95%), das que 1.464 son homes e 663 mulleres.

- Establécese nalgúns casos un período de proba que no caso de non superarse supón o retorno ao antigo posto.

- Existen cláusulas sinalando a necesidade de evitar calquera tipo de discriminación nestes procesos e nalgúns casos adoptando medidas de acción positiva.

Sinálase neste sentido que se dará prioridade nos procesos de promoción, ao sexo menos representado do departamento ao que pertenza o posto vacante, sempre que exista igualdade de condicións de idoneidade nas candidaturas.

Indícase a fixación de criterios que favorezan a contratación, formación e promoción do xénero menos representado no grupo profesional de que se trate.

Tamén se sinala que se poderán adoptar medidas de acción positiva en favor da evolución profesional das traballadoras naqueles departamentos, postos e/ou funcións onde a presenza feminina se encontre en situación patente de desigualdade.

- 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 2012 – 2017 dos convenios con cláusulas sobre promoción e ascensos.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre promoción e ascensos
Por provincias. Galicia. 2012-2017**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2016	1	50,0	-	-	0	0,0	-	-	5	62,5	6	40,0
2017	1	25,0	5	55,6	0	0,0	2	40,0	2	66,7	10	45,5
Empresa												
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
2016	4	66,7	17	51,5	3	27,3	2	33,3	18	40,9	44	44,0
2017	2	100,0	22	78,6	3	21,4	5	62,5	36	55,4	68	58,1
Total 2017	3	50,0	27	73,0	3	20,0	7	53,9	38	55,9	78	56,1

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

D. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

No ano 2016 existen cláusulas sobre clasificación profesional en 83 convenios (72,17% dos asinados) que afectan a 33.868 persoas traballadoras (86,51%) das que 21.888 son homes e 11.980 mulleres.

Deles 11 son de sector (73,33% dos de sector asinados) e afectan a 20.379 persoas traballadoras (84,13%), das que 12.364 son homes e 8.015 mulleres, e 72 son de empresa (72% dos de empresa asinados) e afectan a 13.489 persoas traballadoras (90,37%), das que 9.524 son homes e 3.965 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre clasificación profesional. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	5	83,33%	2	100,00%	7	87,50%
	Núm. Traballad.	1.615	79,17%	4.211	100,00%	5.826	93,20%
	Homes	214	10,49%	2.269	53,88%	2.483	39,72%
	Mulleres	1.401	68,68%	1.942	46,12%	3.343	53,48%
A Coruña							
	Núm. Convenios	24	72,73%	-		24	72,73%
	Núm. Traballad.	2.467	83,60%	-		2.467	83,60%
	Homes	1.920	65,06%			1.920	65,06%
	Mulleres	547	18,54%			547	18,54%
Lugo							
	Núm. Convenios	7	63,64%	4	80,00%	11	68,75%
	Núm. Traballad.	252	82,08%	3.677	57,66%	3.929	58,78%
	Homes	210	68,40%	2.506	39,30%	2.716	40,63%
	Mulleres	42	13,68%	1.171	18,36%	1.213	18,15%
Ourense							
	Núm. Convenios	6	100,00%	-		6	100,00%
	Núm. Traballad.	626	100,00%	-		626	100,00%
	Homes	569	90,89%			569	90,89%
	Mulleres	57	9,11%			57	9,11%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	30	68,18%	5	62,50%	35	67,31%
	Núm. Traballad.	8.529	94,75%	12.491	91,60%	21.020	92,85%
	Homes	6.611	73,44%	7.589	55,65%	14.200	62,73%
	Mulleres	1.918	21,31%	4.902	35,95%	6.820	30,13%
Galicia							
	Núm. Convenios	72	72,00%	11	73,33%	83	72,17%
	Núm. Traballad.	13.489	90,37%	20.379	84,13%	33.868	86,51%
	Homes	9.524	63,81%	12.364	51,04%	21.888	55,91%
	Mulleres	3.965	26,56%	8.015	33,09%	11.980	30,60%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2017 son 114 os convenios con cláusulas sobre clasificación profesional (82,01% dos asinados) e afectan a 125.657 persoas traballadoras (77,08%) das que 83.499 son homes e 42.158 mulleres.

Deles 15 son de sector (68,18% dos de sector asinados) e afectan a 115.666 persoas traballadoras (75,91%), das que 76.031 son homes e 39.635 mulleres, e 99 son de empresa (84,62% dos de empresa asinados) e afectan a 9.991 persoas traballadoras (93,69%), das que 7.468 son homes e 2.523 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre clasificación profesional. Galicia. 2017

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	100,00%	3	75,00%	5	83,33%
	Núm. Traballad.	1.825	100,00%	13.550	78,62%	15.375	80,67%
	Homes	1.519	83,23%	3.439	19,95%	4.958	26,01%
	Mulleres	306	16,77%	10.111	58,67%	10.417	54,65%
A Coruña							
	Núm. Convenios	24	85,71%	5	55,56%	29	78,38%
	Núm. Traballad.	2.209	91,39%	43.367	57,88%	45.576	58,92%
	Homes	1.642	67,94%	27.284	36,41%	28.926	37,40%
	Mulleres	567	23,46%	16.083	21,46%	16.650	21,53%
Lugo							
	Núm. Convenios	12	85,71%	1	100,00%	13	86,67%
	Núm. Traballad.	395	93,38%	2.960	100,00%	3.355	99,17%
	Homes	305	72,10%	444	15,00%	749	22,14%
	Mulleres	90	21,28%	2.516	85,00%	2.606	77,03%
Ourense							
	Núm. Convenios	6	75,00%	3	60,00%	9	69,23%
	Núm. Traballad.	170	77,98%	13.200	90,10%	13.370	89,92%
	Homes	99	45,41%	10.075	68,77%	10.174	68,43%
	Mulleres	71	32,57%	3.125	21,33%	3.196	21,50%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	55	84,62%	3	100,00%	58	85,29%
	Núm. Traballad.	5.392	93,27%	42.589	100,00%	47.981	99,20%
	Homes	3.903	67,51%	34.789	81,69%	38.692	79,99%
	Mulleres	1.489	25,76%	7.800	18,31%	9.289	19,20%
Galicia							
	Núm. Convenios	99	84,62%	15	68,18%	114	82,01%
	Núm. Traballad.	9.991	93,69%	115.666	75,91%	125.657	77,08%
	Homes	7.468	70,03%	76.031	49,90%	83.499	51,22%
	Mulleres	2.523	23,66%	39.635	26,01%	42.158	25,86%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2012 – 2017 dos convenios con cláusulas sobre clasificación profesional.

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de clasificación profesional.
Por provincias. Galicia. 2012-2017**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2016	2	100,0	-	-	4	80,0	-	-	5	62,5	11	73,3
2017	3	75,0	5	55,6	1	100,0	3	60,0	3	100,0	15	68,2
Empresa												
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
2016	5	83,3	24	72,7	7	63,6	6	100,0	30	68,2	72	72,0
2017	2	100,0	24	85,7	12	85,7	6	75,0	55	84,6	99	84,6
Total 2017	5	83,3	29	78,4	13	86,7	9	69,2	58	85,3	114	82,0

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Respecto das cláusulas pódese sinalar o seguinte:

Indícase en moitos destes convenios que a clasificación do persoal é meramente enunciativa e que non supón a obriga de ter cubertas todas as prazas enumeradas se as necesidades e a estrutura da empresa non o require.

No ano 2016 **regulan un sistema de clasificación profesional** 80 convenios (69,57% dos asinados) que afectan a 26.731 persoas traballadoras (68,28%) das que 16.539 son homes e 10.192 mulleres.

Deles 9 son de sector (60% dos de sector asinados) e afectan a 13.299 persoas traballadoras (54,90%), das que 7.064 son homes e 6.235 mulleres, e 71 son de empresa (71% dos de empresa asinados) e afectan a 13.432 persoas traballadoras (89,99%), das que 9.475 son homes e 3.957 mulleres.

O 85% destes convenios fan esta clasificación en grupos profesionais.

No ano 2017 **regulan un sistema de clasificación profesional** 110 convenios (79,14% dos asinados) que afectan a 125.084 persoas traballadoras (76,73%) das que 83.100 son homes e 41.984 mulleres.

Deles 15 son de sector (68,18% dos de sector asinados) e afectan a 115.666 persoas traballadoras (75,91%), das que 76.031 son homes e 39.635 mulleres, e 95 son de empresa (81,20% dos de empresa asinados) e afectan a 9.418 persoas traballadoras (88,32%), das que 7.069 son homes e 2.349 mulleres.

O 94% destes convenios fan esta clasificación en grupos profesionais.

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

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.

Incorporan algúns convenios as correspondencias entre as antigas categorías profesionais e os actuais grupos profesionais.

Indícase que co sistema de clasificación profesional preténdese obter unha máis razoable acomodación á estrutura produtiva e organizativa da empresa adaptando a prestación do traballo aos cambios económicos, tecnolóxicos, produtivos e organizativos da actividade, sen mingua da dignidade, oportunidades de promoción profesional e xusta retribución das persoas traballadoras da empresa.

Sínálase que o sistema de clasificación profesional non limita o establecemento de novas formas de organización do traballo, nin o uso de tecnoloxías nin a asunción de novas funcións no marco do grupo profesional ao que se pertenza e grao de complexidade do posto de traballo desempeñado.

Defínense ás veces os grupos directamente polos contidos funcionais e outras veces faise indicando e definindo as categorías ou niveis que conteñen. Noutros casos enuméranse pero sen definilos.

Hai convenios nos que se establece, ou indícase a posibilidade de facelo, dentro dos grupos desta forma definidos subgrupos, áreas e divisións funcionais diferentes.

Establécese nalgúns convenios a clasificación profesional fundamentalmente atendendo aos criterios que o artigo 22 do Estatuto dos traballadores/as fixa para a existencia do grupo profesional, é dicir, aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación.

Entre os factores mediante cuxa ponderación se procede ao encadramento das persoas traballadoras dentro da estrutura profesional e, por conseguinte, a asignación a cada unha delas dun determinado grupo profesional sínálanse os seguintes:

Coñecementos e experiencia.- Para valorar este factor deberase ter en conta, ademais da formación básica necesaria para poder cumprir correctamente o labor, o grao de coñecemento e experiencia adquiridos, así como a dificultade na adquisición dos devanditos coñecementos ou experiencias.

Iniciativa.- Factor para cuxa valoración deberá terse en conta o maior ou menor grao de dependencia a directrices ou normas para a execución da función.

Autonomía.- Factor para cuxa valoración deberá terse en conta a maior ou menor dependencia xerárquica no desempeño da función que se desenvolve.

Responsabilidade.- Factor para cuxa valoración deberá terse en conta tanto o grao de autonomía de acción do titular da función, como o grao de influencia sobre os resultados e importancia das consecuencias da xestión.

Mando.- Para valorar este factor haberá que ter en conta o grao de supervisión e ordenación de tarefas, a capacidade de interrelación, a natureza do colectivo e o número de persoas sobre as que se exerce o mando.

Complexidade.- A valoración deste factor estará en función do maior ou menor número, así como do maior ou menor grao de integración do resto dos factores na tarefa ou posto encomendado.

Sinálase así mesmo que haberá que ter en conta no momento de cualificar o posto de traballo a dimensión da empresa ou 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 interpretación de todo o colectivo no desenvolvemento das súas actividades, sen mengua da dignidade, oportunidade de promoción e xusta retribución, sen que supoña discriminación ningunha por razóns de idade, sexo ou calquera outra índole.

Sinálase que a finalidade do sistema de clasificación profesional é compatibilizar a realidade dinámica da empresa, especialmente nas súas necesidades funcionais, co desenvolvemento profesional das persoas traballadoras no marco da relación laboral, tendo como principio fundamental a non discriminación por razón de sexo.

Indícase que a definición dos grupos profesionais se axustará a criterios e sistemas que teñan como obxectivo garantir a ausencia de discriminación directa ou indirecta entre mulleres e homes.

Recóllese o compromiso das partes asinantes de crear unha comisión cuxo traballo se desenvolverá ao longo da vixencia do convenio, que revisará a definición e funcións dos postos existentes, co obxectivo de evitar posibles discriminacións, así como para adaptar medidas para un maior acceso de mulleres a todas as profesións e postos.

- Outras cláusulas

Remítese nalgúns convenios á comisión paritaria ou a comisións específicas para o seguimento e/ou futuros acordos nesta materia así como para proceder á adaptación dos sistemas de clasificación existentes aos novos sistemas baseados en grupos.

Nalgúns casos remítese ao establecido en convenios de ámbito superior e/ou ordenanzas, completando nalgún caso a que figura neles con outras definicións.

11. SAÚDE LABORAL

En 2016 recollen algún tipo de cláusulas sobre saúde laboral 111 convenios (96,52% dos asinados) que afectan a 39.067 persoas traballadoras (99,79%) das que 25.966 son homes e 13.101 mulleres.

Deles 15 son de sector (100% dos de sector asinados) e afectan a 24.224 persoas traballadoras (100%), das que 15.534 son homes e 8.690 mulleres, e 96 son de empresa (96% dos de empresa asinados) e afectan a 14.843 persoas traballadoras (99,44%), das que 10.432 son homes e 4.411 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre saúde laboral. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	6	100,00%	2	100,00%	8	100,00%
	Núm. Traballad.	2.040	100,00%	4.211	100,00%	6.251	100,00%
	Homes	553	27,11%	2.269	53,88%	2.822	45,14%
	Mulleres	1.487	72,89%	1.942	46,12%	3.429	54,86%
A Coruña							
	Núm. Convenios	32	96,97%	-		32	96,97%
	Núm. Traballad	2.942	99,70%	-		2.942	99,70%
	Homes	2.215	75,06%			2.215	75,06%
	Mulleres	727	24,64%			727	24,64%
Lugo							
	Núm. Convenios	10	90,91%	5	100,00%	15	93,75%
	Núm. Traballad	294	95,77%	6.377	100,00%	6.671	99,81%
	Homes	229	74,59%	5.006	78,50%	5.235	78,32%
	Mulleres	65	21,17%	1.371	21,50%	1.436	21,48%
Ourense							
	Núm. Convenios	5	83,33%	-		5	83,33%
	Núm. Traballad	578	92,33%	-		578	92,33%
	Homes	530	84,66%			530	84,66%
	Mulleres	48	7,67%			48	7,67%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	43	97,73%	8	100,00%	51	98,08%
	Núm. Traballad	8.989	99,86%	13.636	100,00%	22.625	99,94%
	Homes	6.905	76,71%	8.259	60,57%	15.164	66,98%
	Mulleres	2.084	23,15%	5.377	39,43%	7.461	32,96%
Galicia							
	Núm. Convenios	96	96,00%	15	100,00%	111	96,52%
	Núm. Traballad	14.843	99,44%	24.224	100,00%	39.067	99,79%
	Homes	10.432	69,89%	15.534	64,13%	25.966	66,32%
	Mulleres	4.411	29,55%	8.690	35,87%	13.101	33,46%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No ano 2017 son 132 os convenios que recollen algún tipo de cláusulas sobre saúde laboral (94,96% dos asinados) que afectan a 159.144 persoas traballadoras (97,62%) das que 97.422 son homes e 61.722 mulleres.

Deles 21 son de sector (95,45% dos de sector asinados) e afectan a 148.678 persoas traballadoras (97,58%), das que 89.490 son homes e 59.188 mulleres, e 111 son de empresa (94,87% dos de empresa asinados) e afectan a 10.466 persoas traballadoras (98,14%), das que 7.932 son homes e 2.534 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre saúde laboral. Galicia. 2017

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	100,00%	3	75,00%	5	83,33%
	Núm. Traballad.	1.825	100,00%	13.550	78,62%	15.375	80,67%
	Homes	1.519	83,23%	3.439	19,95%	4.958	26,01%
	Mulleres	306	16,77%	10.111	58,67%	10.417	54,65%
A Coruña							
	Núm. Convenios	25	89,29%	9	100,00%	34	91,89%
	Núm. Traballad	2.287	94,62%	74.929	100,00%	77.216	99,83%
	Homes	1.737	71,87%	40.263	53,73%	42.000	54,30%
	Mulleres	550	22,76%	34.666	46,27%	35.216	45,53%
Lugo							
	Núm. Convenios	12	85,71%	1	100,00%	13	86,67%
	Núm. Traballad	379	89,60%	2.960	100,00%	3.339	98,70%
	Homes	294	69,50%	444	15,00%	738	21,81%
	Mulleres	85	20,09%	2.516	85,00%	2.601	76,88%
Ourense							
	Núm. Convenios	8	100,00%	5	100,00%	13	100,00%
	Núm. Traballad	218	100,00%	14.650	100,00%	14.868	100,00%
	Homes	140	64,22%	10.555	72,05%	10.695	71,93%
	Mulleres	78	35,78%	4.095	27,95%	4.173	28,07%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	64	98,46%	3	100,00%	67	98,53%
	Núm. Traballad	5.757	99,58%	42.589	100,00%	48.346	99,95%
	Homes	4.242	73,38%	34.789	81,69%	39.031	80,69%
	Mulleres	1.515	26,21%	7.800	18,31%	9.315	19,26%
Galicia							
	Núm. Convenios	111	94,87%	21	95,45%	132	94,96%
	Núm. Traballad	10.466	98,14%	148.678	97,58%	159.144	97,62%
	Homes	7.932	74,38%	89.490	58,73%	97.422	59,76%
	Mulleres	2.534	23,76%	59.188	38,85%	61.722	37,86%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2012 – 2017 dos convenios con cláusulas sobre saúde laboral.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre saúde laboral
Por provincias. Galicia. 2012-2017**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2016	2	100,0	-	-	5	100,0	-	-	8	100,0	15	100,0
2017	3	75,0	9	100,0	1	100,0	5	100,0	3	100,0	21	95,5
Empresa												
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
2016	6	100,0	32	97,0	10	90,9	5	83,3	43	97,7	96	96,0
2017	2	100,0	25	89,3	12	85,7	8	100,0	64	98,5	111	94,9
Total 2017	5	83,3	34	91,9	13	86,7	13	100,0	67	98,5	132	95,0

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 nalgúns casos ao sinalado en convenios de ámbito superior.

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

- Roupa de traballo

No ano 2016 teñen cláusulas ao respecto 85 convenios (73,91% dos asinados) que afectan a 31.586 persoas traballadoras (80,68%) das que 19.924 son homes e 11.662 mulleres.

Deles 15 son de sector (100% dos de sector asinados) e afectan a 24.224 persoas traballadoras (100%), das que 15.534 son homes e 8.690 mulleres, e 70 son de empresa (70% dos de empresa asinados) e afectan a 7.362 persoas traballadoras (49,32%), das que 4.390 son homes e 2.972 mulleres.

En 69 destes convenios (60% dos asinados) faise referencia aos *equipos ou pezas de protección individual*.

Afectan estes convenios a 21.058 persoas traballadoras (53,79%) das que 14.812 son homes e 6.246 mulleres.

Deles 9 son de sector (60% dos de sector asinados) e afectan a 14.063 persoas traballadoras (58,05%), das que 10.620 son homes e 3.443 mulleres, e 60 son de empresa (60% dos de empresa asinados) e afectan a 6.995 persoas traballadoras (46,86%), das que 4.192 son homes e 2.803 mulleres.

En 2017 son 120 os convenios con cláusulas ao respecto (86,33% dos asinados) e afectan a 156.823 persoas traballadoras (96,19%) das que 95.439 son homes e 61.384 mulleres.

Deles 20 son de sector (90,91% dos de sector asinados) e afectan a 146.878 persoas traballadoras (96,40%), das que 87.906 son homes e 58.972 mulleres, e 100 son de empresa (85,47% dos de empresa asinados) e afectan a 9.945 persoas traballadoras (93,26%), das que 7.533 son homes e 2.412 mulleres.

En 107 destes convenios (76,98% dos asinados) faise referencia aos *equipos ou pezas de protección individual*.

Afectan estes convenios a 124.497 persoas traballadoras (76,37%) das que 85.277 son homes e 39.220 mulleres.

Deles 16 son de sector (72,73% dos de sector asinados) e afectan a 114.924 persoas traballadoras (75,43%), das que 77.960 son homes e 36.964 mulleres, e 91 son de empresa (77,78% dos de empresa asinados) e afectan a 9.573 persoas traballadoras (89,77%), das que 7.317 son homes e 2.256 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.

Nalgún caso prohíbese o uso de prendas que non foran facilitadas pola empresa.

Outras cláusulas só indican que a empresa entregará roupa de traballo adecuada sen especificala. Faise referencia nalgúns casos a normas ou instrucións internas existentes na empresa ao respecto.

Indican algúns convenios que as empresas facilitarán roupa de traballo axeitada para as traballadoras embarazadas durante o período de xestación.

Respecto dos EPI's indícase que deberán utilizarse cando os riscos non se poidan evitar ou non poidan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva ou mediante medidas, métodos ou procedementos de organización do traballo.

Establécese nuns casos o tipo e características das pezas que se deben subministrar así como a periodicidade de entrega e reposición por deterioro. Noutros casos indícase a obriga por parte da empresa de facer entrega deste tipo de pezas sen especificalas ou remitindo ao sinalado ao respecto na lexislación vixente.

Refírense tamén nalgúns casos á participación da representación dos traballadores/as, do comité de seguridade e saúde laboral ou delegados/as de prevención no control e/ou elección da roupa e elementos de protección.

Sínálase tamén a obriga por parte das persoas traballadoras de utilizalos axeitadamente.

Outras cláusulas refírense a quen lle corresponde a limpeza da roupa de traballo, sinalando nuns casos que se fará cargo dela a empresa e noutros que corresponde á persoa traballadora, establecendo nalgúns convenios unha compensación económica polos gastos cando lle corresponda á persoa traballadora.

- Vixilancia da saúde.

En 2016 teñen cláusulas ao respecto 67 convenios (58,26% dos asinados) que afectan a 28.678 persoas traballadoras (73,25%) das que 18.045 son homes e 10.633 mulleres.

Deles 11 son de sector (73,33% dos de sector asinados) e afectan a 22.563 persoas traballadoras (93,14%), das que 14.620 son homes e 7.943 mulleres, e 56 son de empresa (56% dos de empresa asinados) e afectan a 6.115 persoas traballadoras (40,97%), das que 3.425 son homes e 2.690 mulleres.

En 2017 son 101 os convenios con cláusulas ao respecto (72,66% dos asinados) e afectan a 145.226 persoas traballadoras (89,08%) das que 91.480 son homes e 53.746 mulleres.

Deles 18 son de sector (81,82% dos de sector asinados) e afectan a 138.243 persoas traballadoras (90,73%), das que 86.360 son homes e 51.883 mulleres, e 83 son de empresa (70,94% dos de empresa asinados) e afectan a 6.983 persoas traballadoras (65,48%), das que 5.120 son homes e 1.863 mulleres.

Moitas destas cláusulas refírense á periodicidade mínima coa que debe realizarse e á posibilidade de facer revisións específicas máis frecuentes polo risco do posto de traballo, indicando nalgúns convenios cal debe ser o contido mínimo deste recoñecemento.

Establecen tamén algúns convenios se deben realizarse dentro ou fóra da xornada laboral e a compensación se se realizan fóra da xornada.

Sinalan algún convenio que ao persoal suxeito a quendas en horario de tarde ou noite compensaráselles as horas investidas no recoñecemento nas xornadas laborais dese mesmo día.

Tamén se sinala nalgúns casos a compensación para o caso de ter que desprazarse para facer o recoñecemento, establecendo algúns a obriga da empresa de facilitar tamén os medios de transporte para este desprazamento.

Faise referencia nalgúns convenios a medidas preventivas específicas como por exemplo campañas de vacinación.

Outras cláusulas refírense ao respecto ao dereito á intimidade e á dignidade da persoa e ao carácter confidencial dos resultados, así como a comunicación destes ás persoas traballadoras afectadas.

✓ Sinalar por último respecto destes dous tipos de cláusulas que no ano 2016 en 15 dos 111 convenios que teñen cláusulas sobre saúde laboral, estas refírense exclusivamente á roupa de traballo e/ou ás revisións médicas (13,04% dos asinados). Afectan estes convenios a 691 persoas traballadoras (1,77%) das que 462 son homes e 229 mulleres. Deles 1 é de sector (6,67% dos de sector asinados) e afecta a 200 persoas traballadoras (0,83%), das que 125 son homes e 75 mulleres, e 14 son de empresa (14% dos de empresa asinados) e afectan a 491 persoas traballadoras (3,29%), das que 337 son homes e 154 mulleres.

No ano 2017 en 11 dos 132 convenios con cláusulas sobre saúde laboral, estas fan referencia exclusivamente á roupa de traballo e/ou ás revisións médicas (7,91% dos asinados no ano). Afectan estes convenios a 20.875 persoas traballadoras (12,80%) das que 8.498 son homes e 12.377 mulleres e deles 2 son de sector (9,09% dos de sector asinados) e afectan a 20.554 persoas traballadoras (13,49%), das que 8.222 son homes e 12.332 mulleres, e 9 son de empresa (7,69% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 321 persoas traballadoras (3,01%), das que 276 son homes e 45 mulleres.

- Protección á maternidade.

En 2016 teñen cláusulas ao respecto 46 convenios (40% dos asinados) que afectan a 19.355 persoas traballadoras (49,44%) das que 10.481 son homes e 8.874 mulleres.

Deles 7 son de sector (46,67% dos de sector asinados) e afectan a 16.538 persoas traballadoras (68,27%), das que 8.625 son homes e 7.913 mulleres, e 39 son de empresa (39% dos de empresa asinados) e afectan a 2.817 persoas traballadoras (18,87%), das que 1.856 son homes e 961 mulleres.

En 2017 son 69 os convenios con cláusulas ao respecto (49,64% dos asinados) e afectan a 102.188 persoas traballadoras (62,68%) das que 66.872 son homes e 35.316 mulleres.

Deles 11 son de sector (50% dos de sector asinados) e afectan a 94.447 persoas traballadoras (61,99%), das que 60.998 son homes e 33.449 mulleres, e 58 son de empresa (49,57% dos de empresa asinados) e afectan a 7.741 persoas traballadoras (72,59%), das que 5.874 son homes e 1.867 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 39 convenios en 2016, dos que 6 son de sector e 33 de empresa, e en 52 convenios en 2017, dos que 10 son de sector e 42 de empresa.

A posibilidade de cambio de quenda que se indica en 26 convenios en 2016, dos que 4 son de sector e 22 de empresa, e en 36 convenios en 2017, dos que 4 son de sector e 32 de empresa.

A prohibición do traballo nocturno que se indica en 19 convenios en 2016, dos que 3 son de sector e 16 de empresa, e en 28 convenios en 2017, dos que 2 é de sector e 26 de empresa.

A prohibición de traballo penoso ou perigoso que se indica en 36 convenios en 2016, dos que 6 son de sector e 30 de empresa, e en 51 convenios en 2017, dos que 8 son de sector e 43 de empresa.

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

Sinala un convenio de sector que a empresa definirá os postos de traballo con risco que afecten especificamente á muller embarazada ou o feto, para o que elaborará unha relación de postos alternativos a ocupar nestas circunstancias.

Un convenio de empresa establece un prazo de cinco meses no que o Comité de Seguridade e Saúde deberá elaborar e aprobar unha relación de todos os postos de traballo exentos de riscos para as mulleres que se encontren en situación de embarazo, parto recente ou lactación.

- Plan de prevención

En 2016 fan referencia a plans de prevención de riscos laborais 11 convenios (9,57% dos asinados) que afectan a 10.810 persoas traballadoras (27,61%) das que 7.767 son homes e 3.043 mulleres.

Deles 1 é de sector (6,67% dos convenios de sector asinados) e afecta a 3.911 persoas traballadoras (16,15%), das que 2.169 son homes e 1.742 mulleres, e 10 son de empresa (10% dos de empresa asinados) e afectan a 6.899 persoas traballadoras (46,22%), das que 5.598 son homes e 1.301 mulleres.

No ano 2017 son 14 os convenios que fan referencia a plans de prevención de riscos laborais (10,07% dos asinados) e afectan a 31.666 persoas traballadoras (19,42%) das que 26.206 son homes e 5.460 mulleres.

Deles 3 son de sector (13,64% dos de sector asinados) e afectan a 30.500 persoas traballadoras (20,02%), das que 25.325 son homes e 5.175 mulleres, e 11 son de empresa (9,40% dos de empresa asinados) e afectan a 1.166 persoas traballadoras (10,93%), das que 881 son homes e 285 mulleres.

As cláusulas refírense á obriga por parte da empresa de dotarse dun así como dos servizos necesarios para a súa realización.

Faise referencia tamén á necesidade da súa actualización, sinalando que se fará un seguimento periódico das condicións de traballo e da actividade das persoas traballadoras co fin de controlar a adecuación das accións previstas no Plan de prevención e detectar novas situacións potencialmente perigosas.

Recollen varios convenios o sinalado no artigo 16 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, indicando que a prevención de riscos laborais deberá integrarse no sistema xeral de xestión da empresa, tanto no conxunto das súas actividades como en todos os niveis xerárquicos desta, a través da implantación e aplicación dun plan de prevención de riscos laborais que deberá incluír a estrutura organizativa, as responsabilidades, as funcións, as prácticas, os procedementos, os procesos e os recursos necesarios para realizar a acción de prevención de riscos na empresa, nos termos que regulamentariamente se establezan.

- Comité de seguridade e saúde laboral

En 2016 fan referencia ao Comité de seguridade e saúde 35 convenios (30,43% dos asinados) que afectan a 14.198 persoas traballadoras (36,27%) das que 10.266 son homes e 3.932 mulleres.

Deles 2 son de sector (13,33% dos de sector asinados) e afectan a 2.160 persoas traballadoras (8,92%), das que 1.870 son homes e 290 mulleres, e 33 son de empresa (33% dos de empresa asinados) e afectan a 12.038 persoas traballadoras (80,65%), das que 8.396 son homes e 3.642 mulleres.

En 2017 fan referencia ao Comité de seguridade e saúde 60 convenios (43,17% dos asinados) que afectan a 61.164 persoas traballadoras (37,52%) das que 50.863 son homes e 10.301 mulleres.

Deles 7 son de sector (31,82% dos de sector asinados) e afectan a 53.121 persoas traballadoras (34,86%), das que 44.705 son homes e 8.416 mulleres, e 53 son de empresa (45,30% dos de empresa asinados) e afectan a 8.043 persoas traballadoras (75,42%), das que 6.158 son homes e 1.885 mulleres.

As cláusulas refírense á súa composición, periodicidade das reunións, o crédito horario e as súas competencias e facultades.

No que respecta ás competencias e facultades, xeralmente as cláusulas remiten ou recollen total ou parcialmente o sinalado na lexislación vixente (artigo 39 da LPRL).

Recollen algúns convenios o regulamento interno de funcionamento do Comité de seguridade e saúde e noutros faise referencia á súa existencia sen acompañalo no convenio.

Establece un convenio de sector que as empresas que teñan máis de 50 persoas traballadoras, aos tres meses da sinatura do convenio, terán que ter pactado un regulamento de funcionamento do Comité de Seguridade e Saúde que, como mínimo, constará dos seguintes puntos:

- *Obxecto*
- *Organización*
- *Comité de Seguridade e saúde (artigo 38 L.P.R.L.)*
- *Competencias e facultades do Comité de Seguridade e Saúde*
- *Reunións*
- *Convocatorias de Reunións*
- *Redacción de actas de Reunións*
- *Difusión*
- *Información a presentar polos responsables técnicos de prevención da empresa*
- *Participantes*

- Delegados/as de prevención

En 2016 existen cláusulas ao respecto en 26 convenios (22,61% dos asinados) que afectan a 8.728 persoas traballadoras (22,29%) das que 6.697 son homes e 2.031 mulleres.

Deles 2 son de sector (13,33% dos convenios de sector asinados) e afectan a 395 persoas traballadoras (1,63%), das que 345 son homes e 50 mulleres, e 24 son de empresa (24% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 8.333 persoas traballadoras (55,83%), das que 6.352 son homes e 1.981 mulleres.

En 2017 son 42 os convenios con cláusulas ao respecto (30,22% dos asinados) e afectan a 55.394 persoas traballadoras (33,98%) das que 46.048 son homes e 9.346 mulleres.

Deles 5 son de sector (22,73% dos de sector asinados) e afectan a 50.321 persoas traballadoras (33,03%), das que 42.121 son homes e 8.200 mulleres, e 37 son de empresa (31,62% dos de empresa asinados) e afectan a 5.073 persoas traballadoras (47,57%), das que 3.927 son homes e 1.146 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 aplicación e cumprimento do indicado na Lei de prevención de riscos laborais e nos regulamentos que a desenvolven.

Téñense en conta na súa redacción os principios da acción preventiva recollidos na lei.

Sínálase que a protección da saúde das persoas traballadoras constitúe un obxectivo básico e prioritario das partes asinantes e consideran que para alcanzalo se require o establecemento e planificación dunha acción preventiva nos centros de traballo que teña por fin a eliminación ou redución dos riscos na súa orixe, a partir da súa avaliación na que se terán en conta tamén os conceptos de xénero e psicosocial, adoptando as medidas necesarias, tanto na corrección da situación existente como na avaliación técnica e organizativa da empresa para adaptar o traballo á persoa e protexer a súa saúde.

- 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.

Ten, así mesmo, o dereito a participar na formulación da política de prevención no seu control de traballo e no control das medidas adoptadas en desenvolvemento daquela, a través da súa representación legal e dos órganos internos e específicos de participación nesta materia, isto é, dos comités de seguridade e saúde no traballo, vixilantes ou delegados/as de seguridade.

Para dar cumprimento ao dereito a unha protección eficaz a empresa estará obrigada a garantir a seguridade e saúde das persoas traballadoras ao seu servizo en todos os aspectos relacionados co traballo.

A devandita obriga materializarse a través da adopción, por parte da empresa, de cantas medidas sexan necesarias para a protección da seguranza e a saúde dos traballadores e traballadoras en materia de plan de prevención de riscos laborais, avaliación de riscos, información, consulta, participación e formación dos traballadores e traballadoras, actuación en caso de emerxencia e de risco grave e inminente, vixilancia da saúde e organización dun servizo de prevención propio ou alleo, todo iso nos termos previstos na Lei de prevención de riscos laborais.

En relación coa prestación de traballo, a empresa está obrigada a facilitarles ás persoas traballadoras cantos medios sexan precisos para a adecuada realización do seu labor, métodos seguros de traballo e os medios de protección necesarios para os efectos da súa seguridade e saúde no traballo e velar polo seu uso efectivo.

Debe tamén garantir a información e formación práctica e necesaria nestas materias a todas as persoas traballadoras.

Pola súa banda, as persoas traballadoras deberán observar as normas de prevención de riscos laborais así como utilizar correctamente 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/das delegados/as de prevención.

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

Recollen varios convenios o sinalado no artigo 19 da LPRL que indica que en cumprimento do deber de protección, o/a 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/as delegados/as de prevención as cláusulas refírense a que debe atender aos aspectos que resulten necesarios para o adecuado desenvolvemento do desempeño das súas funcións e ao deber de facilitarlle as horas necesarias para ela.

➤ *Protección a persoas traballadoras especialmente sensibles a determinados riscos*

Ademais das cláusulas sobre protección da maternidade sinálase, de conformidade co artigo 25 da LPRL, que se garantirá de maneira específica a protección das persoas traballadoras que, polas súas propias características persoais ou estado biolóxico coñecido, incluídas aquelas que teñan recoñecida a situación de discapacidade física, psíquica ou sensorial, sexan especialmente sensibles a riscos derivados do traballo. Para tal fin, deberanse ter en conta os ditos aspectos nas avaliacións dos riscos e, en función destas, adoptaranse 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 adscribíense a outros postos ou quendas.

Sinala un convenio que no caso de que o Servizo de Prevención constatase, ben polo recoñecemento médico, xa fose de carácter xenérico ou o específico para o posto de

traballo, ben por calquera outro mecanismo, a existencia de persoas traballadoras especialmente sensibles a determinados riscos, a empresa determinará en consecuencia os labores e postos de traballo para os cales a dita persoa traballadora é adecuada, logo de consulta ao Comité de Seguridade e Saúde ou delegados/as de prevención, se é o caso.

➤ Cláusulas sobre a creación de **Comisións paritarias sectoriais**

Refírense estas cláusulas á súa composición (sinalando prazos para a súa constitución nalgúns casos), a regulación do seu funcionamento e ás súas competencias e facultades, sinalando respecto destas, entre outras, as seguintes:

- O estudo das consecuencias que no ámbito sectorial supón a aplicación da normativa sobre prevención de riscos laborais, así como o dos temas relativos a riscos laborais e prevención que afecten as diferentes actividades do sector con carácter xeral.
- Coordinar a información en materia de sinistralidade no sector, promover melloras nesta materia e fomentar campañas de prevención.
- Coordinar e desenvolver programas formativos tanto para responsables de empresas como delegados/as e persoas traballadoras.
- Promover cantas medidas consideren tendentes para mellorar a situación do sector nesta materia, tendo como obxectivo o estender a preocupación pola seguridade a todos os niveis, fomentando campañas de mentalización, etc.
- Acometer as xestións necesarias para obter os medios que lle permita desenvolver as súas funcións coa eficacia adecuada.
- Asesoramento técnico á empresa e á representación do persoal.
- Solicitar informes sobre os resultados estatísticos dos recoñecementos médicos que se realicen ás persoas traballadoras do sector.
- Coñecer os estudos realizados no sector polo Gabinete Técnico Provincial de Seguridade e Hixiene, Mutuas de Accidentes e as propias empresas, con respecto a traballos tóxicos, penosos e perigosos, accidentes e enfermidades profesionais máis comúns no sector.
- Cantas outras funcións a Comisión se atribúa, orientadas ao desenvolvemento e mellora da seguridade e hixiene no traballo no 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.

➤ **Prevención de riscos laborais desde a perspectiva de xénero.**

Recolle un convenio de empresa dentro do Plan de igualdade unha cláusula na que establece como obxectivo introducir o enfoque de xénero na prevención de riscos laborais, indicando a revisión de toda a documentación sobre prevención garantindo que na súa elaboración se teñan en conta os factores físicos e psicosociais de homes e mulleres na actividade preventiva da empresa e introducindo un módulo de prevención de riscos desde a perspectiva de xénero dentro da formación obrigatoria desta materia.

➤ *Subcontratación e empresas auxiliares*

Indícase que nos casos de subcontratación a empresa principal deberá establecer baixo a súa responsabilidade, nos centros de traballo nos que presten servizos persoas traballadoras de empresas subcontratistas, os mecanismos de coordinación adecuados para a prevención de riscos, información sobre estes e, en xeral, en todo o que se relacione coas condicións de seguridade e saúde das persoas traballadoras, así como hixiénico - sanitarias.

Na regulación que fai un convenio de sector ao respecto indica o seguinte:

Empresa principal e subcontratante.

Todas as empresas, dúas ou máis, que desenvolvan actividades mediante os seus traballadores e traballadoras nun mesmo centro de traballo, teñen a obriga de cooperar e coordinar a súa acción preventiva fronte aos riscos laborais.

Para tal fin, estableceranse os recursos ou medios de coordinación que sexan necesarios, así como a información que sobre estes se facilitará aos seus respectivos traballadores e traballadoras. Esta obriga de información é extensiva ás operacións contratadas nos supostos en que os traballadores e traballadoras da empresa contratista ou subcontratista, aínda que non preste servizos no centro da empresa principal, utilicen a maquinaria, equipamentos, produtos, materias primas ou útiles proporcionados por esta última.

Corresponde á empresa titular do centro de traballo a obriga de informar e de instruír as empresas que desenvolvan as súas actividades no seu centro sobre os riscos detectados neste e sobre as medidas de protección e prevención correspondentes, así como sobre as medidas de emerxencia aplicables, para o seu traslado aos traballadores e traballadoras afectados.

A empresa principal ten a obriga de vixiar que os contratistas ou subcontratistas cumpran a normativa sobre prevención de riscos laborais sempre que a contrata ou subcontrata se refira á realización de obras ou servizos que correspondan á propia actividade da principal e que se desenvolvan nos seus propios centros de traballo.

Os deberes de cooperación, de información e instrución sinalados aplícanse aos traballadores e ás traballadoras autónomos que desenvolvan actividades nos devanditos centros de traballo.

Realizarase unha planificación preventiva coas empresas contratistas, así como a elaboración dun manual de prevención de empresas contratistas, no cal figuren:

As exixencias e responsabilidades da contratante e contratista en materia preventiva.

Información, consulta e participación dos delegados e delegadas de prevención da empresa principal ou titular ou do CES sobre contratación de obras e servizos, a cooperación dos delegados e delegadas de prevención na aplicación e fomento das medidas de prevención e protección adoptadas.

Que a información facilitada sexa por escrito.

Recoller o tipo de información que facilitarán na cal inclúan as estatísticas non só de accidentes de traballo senón que inclúan as baixas por ITCC.

Dereitos da representación dos traballadores e das traballadoras.

O/A empresario/a principal elaborará e entregará a documentación seguinte:

Avaliación de riscos das empresas subcontratadas na empresa principal.

Plan de prevención de actividades empresariais.

Avaliación de riscos.

Manual de prevención de subcontratadas.

Equipamentos de seguranza, EPIS.

Acreditación da información e formación.

Permisos de entrada e traballo.

Notificación e comunicacións de A.T.

Medidas de emerxencia.

Información a traballadores e traballadoras.

Exames de saúde.

Avaliación de riscos.

A empresa deberá realizar unha avaliación inicial dos riscos para a seguranza e a saúde dos traballadores e das traballadoras, tendo en conta, con carácter xeral, a natureza da actividade, as características dos postos de traballo existentes e dos traballadores e traballadoras que deban desempeñalos. A avaliación será actualizada cando cambien as condicións de traballo e, en todo caso, someterase a consideración e revisarse, se for necesario, con ocasión dos danos para a saúde que se produciren.

Se os resultados da avaliación prevista puxeren de manifesto situacións de risco, a empresa realizará aquelas actividades preventivas necesarias para eliminar ou reducir e controlar tales riscos. As devanditas actividades serán obxecto de planificación pola empresa, incluíndo para cada actividade preventiva o prazo para levala a cabo, a designación de responsables e os recursos humanos e materiais necesarios para a súa execución.

➤ ***Medidas específicas***

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

Faise referencia á potenciación das accións xerais de información e sensibilización do persoal en materia de prevención de riscos laborais, mediante apoios gráficos (sinais, pósteres, etc.), escritos (manuais, normas, catálogos, revista de comunicación interna, etc.) e audiovisuais.

Establécese o procedemento de actuación para a protección fronte á exposición a determinados riscos incluíndo campañas de vacinación.

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

Faise referencia á necesidade de potenciar o desenvolvemento de ergonomía na empresa co fin de adecuar os postos de traballo ás características das persoas traballadoras.

Sínálase que se velará especialmente por unha rotación naqueles postos de traballo que, segundo as avaliacións, supoñan esforzos continuados, repetitivos ou penosos, combinando ditas rotacións co establecemento de ritmos de traballo adecuados.

Recolle un convenio de empresa asinado en 2016 un código hixiénico – sanitario.

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 as dotacións sanitarias de urxencia.

Recollen algúns convenios medidas preventivas como sesións de fisioterapia.

Sinala un deles que o programa comezará mediante a valoración inicial por liñas de traballo e unha sesión mensual por persoa traballadora. A avaliación deste programa será trimestral por parte do comité de riscos laborais.

Noutro indican que cada persoa traballadora terá dereito a 5 sesións de fisioterapia durante o ano.

Inclúen algúns convenios as seguintes cláusulas respecto da drogodependencia.

- Os servizos de medicina do traballo da empresa, realizarán cantos recoñecementos, análises e tratamentos sexan necesarios (por exemplo, test de drogas e/ou de alcohol) naquelas persoas traballadoras que ocupen postos onde se requiran condicións psico-físicas cuxa alteración poida supoñer un risco para elas, terceiras persoas ou a propia instalación.

Os devanditos exames levaranse a cabo naqueles casos en que a persoa traballadora presente comportamentos estraños de carácter psíquico e/ou farmacolóxico de forma habitual ou signos de atoparse, no momento de desenvolver o seu traballo, baixo a influencia das sustancias mencionadas, podendo ser un risco para si mesma, terceiras persoas ou a propia instalación. As devanditas probas realizaranse contando sempre coa presenza dun/dunha representante dos traballadores/as.

- En razón dos servizos a prestar, cando se aprecien comportamentos estraños de carácter psíquico e/ou farmacolóxico, de especial intensidade e habitualidade, a empresa, por propia iniciativa, a instancia da persoa interesada, ou á da representación dos traballadores/as, poñerá os medios necesarios para que aquela sexa sometida a recoñecemento médico especial e específico, que contribúa a poder diagnosticar as causas e efectos e facilitar o tratamento adecuado, obrigándose á persoa traballadora a colaborar co equipo médico facultativo para cantos recoñecementos, análises e tratamentos sexan necesarios.

- O consumo de drogas legais e ilegais implica problemas de saúde, con repercusións individuais e colectivas. Enténdese, polo tanto, conveniente incluír neste convenio un plan integral reinsertivo, asistencial e non sancionador.

Reinsertivo: O obxecto fundamental de toda acción é devolver a saúde á persoa e facilitar a reincorporación no seu posto de traballo.

Asistencial: Facilitarase o tempo necesario, non retribuído, para seguir un tratamento a toda persoa que o solicite voluntariamente.

Non sancionador: O persoal que se acolla a un programa de tratamento non poderá ser obxecto de sanción ou despedimento, asegurando a súa reincorporación ao seu posto de traballo.

- Actuación ante síntomas de embriaguez ou intoxicación de drogas.- Con independencia da aplicación do réxime disciplinario establecido, a persoa traballadora que se presente ao traballo con síntomas de embriaguez, ou que durante a xornada de traballo manifeste síntomas de embriaguez ou de intoxicación de drogas tóxicas, estupefacientes ou sustancias psicotrópicas, a xuízo dos seus superiores, previa comunicación a un membro da representación dos traballadores/as ou a dous testemuñas se non houbese ningún membro da representación dos traballadores/as, non será admitido no posto de traballo ou será separado do mesmo, segundo os casos.

➤ *Servizos de prevención*

En 2016 recollen cláusulas sobre eles 15 convenios (13,04% dos asinados) que afectan a 7.951 persoas traballadoras (20,31%) das que 6.436 son homes e 1.515 mulleres. Son todos de empresa.

En 2017 recollen cláusulas sobre eles 28 convenios (20,14% dos asinados) que afectan a 33.977 persoas traballadoras (20,84%) das que 28.552 son homes e 5.425 mulleres.

Deles 2 son de sector (9,09% dos de sector asinados) e afectan a 31.679 persoas traballadoras (20,79%), das que 26.977 son homes e 4.702 mulleres, e 26 son de empresa (22,22% dos de empresa asinados) e afectan a 2.298 persoas traballadoras (21,55%), das que 1.575 son homes e 723 mulleres.

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

12. FORMACIÓN PROFESIONAL

No ano 2016 existen cláusulas sobre formación profesional en 62 convenios (53,91% do total dos asinados neste ano) que afectan a 28.990 persoas traballadoras (74,05%) das que 20.173 son homes e 8.817 mulleres.

Deles 9 son de sector (60% dos de sector asinados) e afectan a 15.999 persoas traballadoras (66,05%), das que 11.139 son homes e 4.860 mulleres, e 53 son de empresa (53% dos de empresa asinados) e afectan a 12.991 persoas traballadoras (87,04%), das que 9.034 son homes e 3.957 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre formación profesional. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	5	83,33%	2	100,00%	7	87,50%
	Núm. Traballad.	1.990	97,55%	4.211	100,00%	6.201	99,20%
	Homes	533	26,13%	2.269	53,88%	2.802	44,82%
	Mulleres	1.457	71,42%	1.942	46,12%	3.399	54,38%
A Coruña							
	Núm. Convenios	17	51,52%	-		17	51,52%
	Núm. Traballad.	2.141	72,55%	-		2.141	72,55%
	Homes	1.547	52,42%			1.547	52,42%
	Mulleres	594	20,13%			594	20,13%
Lugo							
	Núm. Convenios	2	18,18%	5	100,00%	7	43,75%
	Núm. Traballad.	126	41,04%	6.377	100,00%	6.503	97,29%
	Homes	94	30,62%	5.006	78,50%	5.100	76,30%
	Mulleres	32	10,42%	1.371	21,50%	1.403	20,99%
Ourense							
	Núm. Convenios	4	66,67%	-		4	66,67%
	Núm. Traballad.	561	89,62%	-		561	89,62%
	Homes	514	82,11%			514	82,11%
	Mulleres	47	7,51%			47	7,51%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	25	56,82%	2	25,00%	27	51,92%
	Núm. Traballad.	8.173	90,79%	5.411	39,68%	13.584	60,01%
	Homes	6.346	70,50%	3.864	28,34%	10.210	45,10%
	Mulleres	1.827	20,30%	1.547	11,34%	3.374	14,90%
Galicia							
	Núm. Convenios	53	53,00%	9	60,00%	62	53,91%
	Núm. Traballad.	12.991	87,04%	15.999	66,05%	28.990	74,05%
	Homes	9.034	60,53%	11.139	45,98%	20.173	51,53%
	Mulleres	3.957	26,51%	4.860	20,06%	8.817	22,52%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2017 son 92 os convenios con cláusulas sobre formación profesional (66,19% dos asinados) e afectan a 152.875 persoas traballadoras (93,77%) das que 93.662 son homes e 59.213 mulleres.

Deles 18 son de sector (81,82% dos de sector asinados) e afectan a 143.528 persoas traballadoras (94,20%), das que 86.615 son homes e 56.913 mulleres, e 74 son de empresa (63,25% dos de empresa asinados) e afectan a 9.347 persoas traballadoras (87,65%), das que 7.047 son homes e 2.300 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre formación profesional. Galicia. 2017

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	100,00%	3	75,00%	5	83,33%
	Núm. Traballad.	1.825	100,00%	13.550	78,62%	15.375	80,67%
	Homes	1.519	83,23%	3.439	19,95%	4.958	26,01%
	Mulleres	306	16,77%	10.111	58,67%	10.417	54,65%
A Coruña							
	Núm. Convenios	17	60,71%	8	88,89%	25	67,57%
	Núm. Traballad	1.923	79,56%	72.979	97,40%	74.902	96,84%
	Homes	1.421	58,79%	38.463	51,33%	39.884	51,57%
	Mulleres	502	20,77%	34.516	46,06%	35.018	45,27%
Lugo							
	Núm. Convenios	6	42,86%	1	100,00%	7	46,67%
	Núm. Traballad	211	49,88%	2.960	100,00%	3.171	93,73%
	Homes	141	33,33%	444	15,00%	585	17,29%
	Mulleres	70	16,55%	2.516	85,00%	2.586	76,44%
Ourense							
	Núm. Convenios	4	50,00%	3	60,00%	7	53,85%
	Núm. Traballad	109	50,00%	11.450	78,16%	11.559	77,74%
	Homes	49	22,48%	9.480	64,71%	9.529	64,09%
	Mulleres	60	27,52%	1.970	13,45%	2.030	13,65%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	45	69,23%	3	100,00%	48	70,59%
	Núm. Traballad	5.279	91,32%	42.589	100,00%	47.868	98,96%
	Homes	3.917	67,76%	34.789	81,69%	38.706	80,02%
	Mulleres	1.362	23,56%	7.800	18,31%	9.162	18,94%
Galicia							
	Núm. Convenios	74	63,25%	18	81,82%	92	66,19%
	Núm. Traballad	9.347	87,65%	143.528	94,20%	152.875	93,77%
	Homes	7.047	66,08%	86.615	56,85%	93.662	57,45%
	Mulleres	2.300	21,57%	56.913	37,35%	59.213	36,32%

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.

Sínálase que a capacitación profesional constitúe un elemento esencial na estratexia de modernización das empresas e un factor básico para articular a promoción. En consecuencia, a empresa asegurará a igualdade no acceso á formación de todas as persoas empregadas vinculándoa ao desenvolvemento da carreira profesional e a promoción.

Indícase 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 coaduxo a lograr a necesaria conexión entre as cualificacións das persoas traballadoras e os requirimentos do mercado de traballo, e nunha perspectiva máis ampla, ser un elemento dinamizador que acompañe ao desenvolvemento industrial a longo prazo, permita a elaboración de produtos de maior calidade que favorezan a competitividade e faga posible la promoción social integral da persoa traballadora, promovendo a diversificación e afondamento dos seus coñecementos e habilidades de modo permanente.

Indícase tamén que a formación é un instrumento capital para a mellora da prestación profesional e para o aumento da calidade dos servizos.

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

Entre os obxectivos aos que debe orientarse a formación profesional na empresa sinálanse os seguintes:

- A integración da formación na política global de xestión de recursos humanos da empresa e a potenciación de iniciativas de formación que favorezan a súa modernización e xestión.
- A adaptación ao posto de traballo e ás súas modificacións.
- A actualización e posta ao día das competencias e os coñecementos profesionais esixibles no posto de traballo así como a especialización nos seus diversos grados, nalgún sector ou materia do propio traballo.
- Facilitar e promover a adquisición polas persoas traballadoras de títulos académicos e profesionais, relacionados co ámbito de actuación do convenio, así como ampliación dos coñecementos que lles permitan prosperar e aspirar a promocións profesionais e adquisición dos coñecementos doutros postos de traballo.
- Programar ofertas de accións de formación profesional para o emprego referidas ao catálogo nacional de cualificacións, que permitan o recoñecemento de aprendizaxes coa acreditación da experiencia profesional e a formación profesional do sistema educativo, vinculada co desenvolvemento do sistema nacional de cualificacións.
- Coñecer as condicións laborais do seu posto de traballo en evitación de riscos laborais.
- Calquera outro obxectivo que beneficie profesionalmente tanto á propia persoa traballadora como á dinámica da empresa.

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.

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.

Sinala algún convenio entre os principios a seguir respecto da igualdade de trato e non discriminación, a fixación de criterios que favorezan a contratación, formación e promoción do xénero menos representado no grupo profesional de que se trate.

Tamén se regula nalgúns convenios a compensación para quen participe en cursos de formación, xeralmente para cando son fóra do horario de traballo, fixándose nuns casos unha contía por hora ou compensando os gastos e desprazamento e noutros establecendo un tempo de descanso.

Nalgúns casos establécese a compensación só para os cursos de realización obrigatoria.

➤ Constitución de comisións paritarias.

En 2016 teñen cláusulas respecto destas comisións de formación 5 convenios (4,35% dos asinados) que afectan a 14.491 persoas traballadoras (37,01%) das que 10.781 son homes e 3.710 mulleres.

Deles 3 son de sector (20% dos convenios de sector asinados) e afectan a 8.077 persoas traballadoras (33,34%), das que 5.531 son homes e 2.546 mulleres, e 2 son de empresa (2% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 6.414 persoas traballadoras (42,97%), das que 5.250 son homes e 1.164 mulleres.

En 2017 son 11 os convenios con cláusulas ao respecto (7,91% dos asinados) e afectan a 5.079 persoas traballadoras (3,12%) das que 2.047 son homes e 3.032 mulleres.

Deles 2 son de sector (9,09% dos convenios de sector asinados) e afectan a 3.820 persoas traballadoras (2,51%), das que 1.056 son homes e 2.764 mulleres, e 9 son de empresa (7,69% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 1.259 persoas traballadoras (11,81%), das que 991 son homes e 268 mulleres.

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

➤ Permisos para asistencia á formación.

Refírense estas cláusulas aos permisos con reserva do posto de traballo para o persoal que curse estudos ou asista a cursos de formación ou perfeccionamento, así como á posibilidade de elección de quenda e/ou adaptación da xornada.

En 2016 teñen cláusulas ao respecto 33 convenios (28,70% dos asinados) que afectan a 16.592 persoas traballadoras (42,38%) das que 12.008 son homes e 4.584 mulleres.

Deles 5 son de sector (33,33% dos de sector asinados) e afectan a 6.377 persoas traballadoras (26,33%), das que 5.006 son homes e 1.371 mulleres, e 28 son de empresa (28% dos de empresa asinados) e afectan a 10.215 persoas traballadoras (68,44%), das que 7.002 son homes e 3.213 mulleres.

En 2017 son 39 os convenios con cláusulas ao respecto (28,06% dos asinados) e afectan a 94.352 persoas traballadoras (57,88%) das que 69.237 son homes e 25.115 mulleres. Deles 7 son de sector (31,82% dos de sector asinados) e afectan a 89.729 persoas traballadoras (58,89%), das que 65.697 son homes e 24.032 mulleres, e 32 son de empresa (27,35% dos de empresa asinados) e afectan a 4.623 persoas traballadoras (43,35%), das que 3.540 son homes e 1.083 mulleres.

➤ Permisos para acudir a exames.

En 2016 fan referencia a estes permisos 34 convenios (29,57% dos asinados) que afectan a 16.820 persoas traballadoras (42,96%) das que 10.964 son homes e 5.856 mulleres. Deles 5 son de sector (33,33% dos de sector asinados) e afectan a 12.211 persoas traballadoras (50,41%), das que 8.644 son homes e 3.567 mulleres, e 29 son de empresa (29% dos de empresa asinados) e afectan a 4.609 persoas traballadoras (30,88%), das que 2.320 son homes e 2.289 mulleres.

En 2017 son 52 os convenios con cláusulas ao respecto (37,41% dos asinados) e afectan a 34.830 persoas traballadoras (21,36%) das que 19.341 son homes e 15.489 mulleres. Deles 7 son de sector (31,82% dos de sector asinados) e afectan a 29.808 persoas traballadoras (19,56%), das que 15.473 son homes e 14.335 mulleres, e 45 son de empresa (38,46% dos de empresa asinados) e afectan a 5.022 persoas traballadoras (47,09%), das que 3.868 son homes e 1.154 mulleres.

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

➤ Plan de formación.

En 2016 existen cláusulas ao respecto en 14 convenios (12,17% dos asinados) que afectan a 12.959 persoas traballadoras (33,10%) das que 9.269 son homes e 3.690 mulleres. Deles 1 é de sector (6,67% dos convenios de sector asinados) e afecta a 3.911 persoas traballadoras (16,15%), das que 2.169 son homes e 1.742 mulleres, e 13 son de empresa (13% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 9.048 persoas traballadoras (60,62%), das que 7.100 son homes e 1.948 mulleres.

En 2017 son 36 os convenios con cláusulas ao respecto (25,90% dos asinados) e afectan a 15.618 persoas traballadoras (9,58%) das que 13.209 son homes e 2.409 mulleres. Deles 1 é de sector (4,55% dos convenios de sector asinados) e afecta a 10.000 persoas traballadoras (6,56%), das que 9.000 son homes e 1.000 mulleres, e 35 son de empresa (29,91% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 5.618 persoas traballadoras (52,68%), das que 4.209 son homes e 1.409 mulleres.

Refírense as cláusulas sobre todo ao contido mínimo e obxectivos básicos e nalgúns casos á xestión e financiación.

Respecto do contido mínimo indícase, entre outros, o seguinte:

Denominación e descrición das accións a desenvolver.

Os obxectivos, modalidade formativa e descrición de contidos.

Colectivo afectado e número de participantes.

Sistemas de selección dos participantes -que respectarán, en todo caso, o principio de igualdade- de cada acción formativa a desenvolver, incluíndo aos responsables das mesmas, sexan persoas físicas ou xurídicas.

Ámbito temporal do plan, calendario de execución e lugares de impartición.

Instrumentos de avaliación previstos.

Custo estimado das accións formativas.

Sínálase a necesidade de ter en conta á hora de elaborar os plans de formación a conciliación da vida laboral e familiar.

Tamén se fai referencia á información á representación legal dos traballadores/as respecto do plan e o seu seguimento e avaliación indicando a periodicidade nalgún caso.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2012 – 2017 dos convenios con cláusulas sobre formación profesional.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre formación profesional
Por provincias. Galicia. 2012-2017**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2016	2	100,0	-	-	5	100,0	-	-	2	25,0	9	60,0
2017	3	75,0	8	88,9	1	100,0	3	60,0	3	100,0	18	81,8
Empresa												
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
2016	5	83,3	17	51,5	2	18,2	4	66,7	25	56,8	53	53,0
2017	2	100,0	17	60,7	6	42,9	4	50,0	45	69,2	74	63,3
Total 2017	5	83,3	25	67,6	7	46,7	7	53,9	48	70,6	92	66,2

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

13. MELLORAS SOCIAIS

En 2016 conteñen cláusulas deste tipo 110 convenios (95,65% dos asinados) que afectan a 38.657 persoas traballadoras (98,74%) das que 25.650 son homes e 13.007 mulleres.

Deles 15 son de sector (100% dos de sector asinados) e afectan a 24.224 persoas traballadoras (100%), das que 15.534 son homes e 8.690 mulleres, e 95 son de empresa (95% dos de empresa asinados) e afectan a 14.433 persoas traballadoras (96,70%), das que 10.116 son homes e 4.317 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre melloras sociais. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	5	83,33%	2	100,00%	7	87,50%
	Núm. Traballad.	1.615	79,17%	4.211	100,00%	5.826	93,20%
	Homes	214	10,49%	2.269	53,88%	2.483	39,72%
	Mulleres	1.401	68,68%	1.942	46,12%	3.343	53,48%
A Coruña							
	Núm. Convenios	29	87,88%	-		29	87,88%
	Núm. Traballad	2.883	97,70%	-		2.883	97,70%
	Homes	2.174	73,67%			2.174	73,67%
	Mulleres	709	24,03%			709	24,03%
Lugo							
	Núm. Convenios	11	100,00%	5	100,00%	16	100,00%
	Núm. Traballad	307	100,00%	6.377	100,00%	6.684	100,00%
	Homes	242	78,83%	5.006	78,50%	5.248	78,52%
	Mulleres	65	21,17%	1.371	21,50%	1.436	21,48%
Ourense							
	Núm. Convenios	6	100,00%	-		6	100,00%
	Núm. Traballad	626	100,00%	-		626	100,00%
	Homes	569	90,89%			569	90,89%
	Mulleres	57	9,11%			57	9,11%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	44	100,00%	8	100,00%	52	100,00%
	Núm. Traballad	9.002	100,00%	13.636	100,00%	22.638	100,00%
	Homes	6.917	76,84%	8.259	60,57%	15.176	67,04%
	Mulleres	2.085	23,16%	5.377	39,43%	7.462	32,96%
Galicia							
	Núm. Convenios	95	95,00%	15	100,00%	110	95,65%
	Núm. Traballad	14.433	96,70%	24.224	100,00%	38.657	98,74%
	Homes	10.116	67,77%	15.534	64,13%	25.650	65,52%
	Mulleres	4.317	28,92%	8.690	35,87%	13.007	33,22%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2017 son 134 os convenios con cláusulas deste tipo (96,40% dos asinados) e afectan a 159.127 persoas traballadoras (97,61%) das que 97.437 son homes e 61.690 mulleres.

Deles 21 son de sector (95,45% dos de sector asinados) e afectan a 148.678 persoas traballadoras (97,58%), das que 89.490 son homes e 59.188 mulleres, e 113 son de empresa (96,58% dos de empresa asinados) e afectan a 10.449 persoas traballadoras (97,98%), das que 7.947 son homes e 2.502 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre melloras sociais. Galicia. 2017

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	100,00%	3	75,00%	5	83,33%
	Núm. Traballad.	1.825	100,00%	13.550	78,62%	15.375	80,67%
	Homes	1.519	83,23%	3.439	19,95%	4.958	26,01%
	Mulleres	306	16,77%	10.111	58,67%	10.417	54,65%
A Coruña							
	Núm. Convenios	27	96,43%	9	100,00%	36	97,30%
	Núm. Traballad.	2.329	96,36%	74.929	100,00%	77.258	99,89%
	Homes	1.813	75,01%	40.263	53,73%	42.076	54,40%
	Mulleres	516	21,35%	34.666	46,27%	35.182	45,49%
Lugo							
	Núm. Convenios	14	100,00%	1	100,00%	15	100,00%
	Núm. Traballad.	423	100,00%	2.960	100,00%	3.383	100,00%
	Homes	330	78,01%	444	15,00%	774	22,88%
	Mulleres	93	21,99%	2.516	85,00%	2.609	77,12%
Ourense							
	Núm. Convenios	7	87,50%	5	100,00%	12	92,31%
	Núm. Traballad.	199	91,28%	14.650	100,00%	14.849	99,87%
	Homes	124	56,88%	10.555	72,05%	10.679	71,83%
	Mulleres	75	34,40%	4.095	27,95%	4.170	28,05%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	63	96,92%	3	100,00%	66	97,06%
	Núm. Traballad.	5.673	98,13%	42.589	100,00%	48.262	99,78%
	Homes	4.161	71,98%	34.789	81,69%	38.950	80,53%
	Mulleres	1.512	26,15%	7.800	18,31%	9.312	19,25%
Galicia							
	Núm. Convenios	113	96,58%	21	95,45%	134	96,40%
	Núm. Traballad.	10.449	97,98%	148.678	97,58%	159.127	97,61%
	Homes	7.947	74,52%	89.490	58,73%	97.437	59,77%
	Mulleres	2.502	23,46%	59.188	38,85%	61.690	37,84%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2012 – 2017 dos convenios con cláusulas deste tipo.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre melloras sociais
Por provincias. Galicia. 2012-2017**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2016	2	100,0	-	-	5	100,0	-	-	8	100,0	15	100,0
2017	3	75,0	9	100,0	1	100,0	5	100,0	3	100,0	21	95,5
Empresa												
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
2016	5	83,3	29	87,9	11	100,0	6	100,0	44	100,0	95	95,0
2017	2	100,0	27	96,4	14	100,0	7	87,5	63	96,9	113	96,6
Total 2017	5	83,3	36	97,3	15	100,0	12	92,3	66	97,1	134	96,4

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

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

Entre os tipos de cláusulas que recollen pódense destacar os seguintes:

- Complementos ás prestacións da Seguridade Social nos casos de incapacidade temporal.

Os máis frecuentes son os complementos nos casos de accidente de traballo e enfermidade profesional.

En 2016 establécenos 102 convenios (88,70% dos asinados) que afectan a 37.521 persoas traballadoras (95,84%) das que 24.685 son homes e 12.836 mulleres.

Deles 15 son de sector (100% dos de sector asinados) e afectan a 24.224 persoas traballadoras (100%), das que 15.534 son homes e 8.690 mulleres, e 87 son de empresa (87% dos de empresa asinados) e afectan a 13.297 persoas traballadoras (89,09%), das que 9.151 son homes e 4.146 mulleres.

No caso de enfermidade común veñen recollidos en 79 convenios (68,70% dos asinados en 2016) que afectan a 30.825 persoas traballadoras (78,74%) das que 19.789 son homes e 11.036 mulleres.

Deles 12 son de sector (80% dos de sector asinados) e afectan a 19.624 persoas traballadoras (81,01%), das que 11.259 son homes e 8.365 mulleres, e 67 son de empresa (67% dos de empresa asinados) e afectan a 11.201 persoas traballadoras (75,04%), das que 8.530 son homes e 2.671 mulleres.

Indican un complemento no caso de hospitalización 58 convenios (50,43% dos asinados en 2016) que afectan a 25.955 persoas traballadoras (66,30%) das que 19.616 son homes e 6.339 mulleres.

Deles 7 son de sector (46,67% dos de sector asinados) e afectan a 16.122 persoas traballadoras (66,55%), das que 11.780 son homes e 4.342 mulleres, e 51 son de empresa (51% dos de empresa asinados) e afectan a 9.833 persoas traballadoras (65,88%), das que 7.836 son homes e 1.997 mulleres.

Na maioría dos casos o complemento é superior no caso de accidente de traballo ou enfermidade profesional. En 26 convenios (5 de sector e 21 de empresa) que afectan a 1.324 persoas traballadoras (891 homes e 433 mulleres) non existe diferenza.

En 2017 establecen complementos nos casos de accidente de traballo e enfermidade profesional 122 convenios (87,77% dos asinados) que afectan a 158.712 persoas traballadoras (97,35%) das que 97.206 son homes e 61.506 mulleres.

Deles 21 son de sector (95,45% dos de sector asinados) e afectan a 148.678 persoas traballadoras (97,58%), das que 89.490 son homes e 59.188 mulleres, e 101 son de empresa (86,32% dos de empresa asinados) e afectan a 10.034 persoas traballadoras (94,09%), das que 7.716 son homes e 2.318 mulleres.

No caso de enfermidade común veñen recollidos en 89 convenios (64,03% dos asinados en 2017) que afectan a 109.213 persoas traballadoras (66,99%) das que 68.141 son homes e 41.072 mulleres.

Deles 15 son de sector (68,18% dos de sector asinados) e afectan a 101.231 persoas traballadoras (66,44%), das que 61.672 son homes e 39.559 mulleres, e 74 son de empresa (63,25% dos de empresa asinados) e afectan a 7.982 persoas traballadoras (74,85%), das que 6.469 son homes e 1.513 mulleres.

Indican un complemento no caso de hospitalización 74 convenios (53,24% dos asinados en 2017) que afectan a 110.112 persoas traballadoras (67,54%) das que 69.344 son homes e 40.768 mulleres.

Deles 15 son de sector (68,18% dos de sector asinados) e afectan a 103.342 persoas traballadoras (67,83%), das que 64.236 son homes e 39.106 mulleres, e 59 son de empresa (50,43% dos de empresa asinados) e afectan a 6.770 persoas traballadoras (63,48%), das que 5.108 son homes e 1.662 mulleres.

Na maioría dos casos o complemento é superior no caso de accidente de traballo ou enfermidade profesional. En 21 convenios (3 de sector e 18 de empresa) que afectan a 20.701 persoas traballadoras (12.916 homes e 7.785 mulleres) non existe diferenza.

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

Existe outro tipo de cláusulas nas que se fai depender estes complementos do índice de absentismo, téndose en conta nuns casos o individual e noutros o total da empresa ou os dous.

Sinalan algúns convenios ao regular o complemento por accidente laboral que nos contratos por obra ou servizo sen data de finalización determinada, se á persoa accidentada lle fose rescindido o seu contrato durante a situación de I.T., a empresa complementará ata o 100% da base de cotización ata a data de alta médica, cun máximo de tres meses desde a finalización do contrato.

- Axudas para estudos das persoas traballadoras e dos seus fillos e fillas.

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

- Axudas por matrimonio, natalidade e defunción.

A axuda consiste nunha contía económica. Amplíase nalgúns casos a axuda por matrimonio e por defuncións ás parellas de feito.

Establece un convenio de empresa un premio de fomento da natalidade polo nacemento de cada fillo ou a adopción dun menor de tres anos cunha contía de 4.901,90€ brutos, sinalando que esta contía, a solicitude das persoas beneficiarias, pode ser convertida total ou parcialmente en tempo de descanso equivalente.

- Axudas a persoas traballadoras que teñan ao seu cargo familiares con discapacidades.

Consiste xeralmente nunha contía mensual ou anual. Amplíase nalgúns casos ás parellas de feito.

- Gastos médicos e sanitarios.

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

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

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

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

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

- Préstamos ou anticipos reintegrables.

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

- Fondo social e/ou asistencial.

Sínálase nalgúns convenios a existencia dun Fondo social e/ou asistencial indicando nalgúns casos a dotación que ten e a quen lle corresponde a súa administración.

- Pólizas de seguros.

En 2016 recollen cláusulas ao respecto 90 convenios (78,26% dos asinados) que afectan a 35.924 persoas traballadoras (91,76%) das que 24.866 son homes e 11.058 mulleres.

Deles 14 son de sector (93,33% dos de sector asinados) e afectan a 23.474 persoas traballadoras (96,90%), das que 15.209 son homes e 8.265 mulleres, e 76 son de empresa (76% dos de empresa asinados) e afectan a 12.450 persoas traballadoras (83,41%), das que 9.657 son homes e 2.793 mulleres.

No ano 2017 son 119 os convenios que teñen cláusulas ao respecto (85,61% dos asinados este ano) e afectan a 136.700 persoas traballadoras (83,85%) das que 86.436 son homes e 50.264 mulleres.

Deles 18 son de sector (81,82% dos de sector asinados) e afectan a 127.028 persoas traballadoras (83,37%), das que 79.096 son homes e 47.932 mulleres, e 101 son de empresa (86,32% dos de empresa asinados) e afectan a 9.672 persoas traballadoras (90,70%), das que 7.340 son homes e 2.332 mulleres.

Maioritariamente fan referencia aos casos de invalidez e falecemento pero tamén se subscriben nalgúns casos pólizas de responsabilidade civil.

Regúlase nalgúns casos o prazo no que debe concertarse a póliza (desde a data de publicación ou sinatura do convenio ou para o persoal de nova incorporación) e a publicidade que se lle debe dar á póliza (inserir unha copia no taboleiro de anuncios, entrega dunha copia a quen o solicite...)

- Plans de pensións.

En 2016 teñen cláusulas ao respecto 3 convenios (2,61% dos asinados este ano) que afectan a 422 persoas traballadoras (1,08%) das que 346 son homes e 76 mulleres. Son todos de empresa.

No ano 2017 son 15 os convenios con cláusulas ao respecto (10,79% dos asinados) e afectan a 3.347 persoas traballadoras (2,05%) das que 2.787 son homes e 560 mulleres. Son todos de empresa.

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

- Outras cláusulas refírense á existencia e utilización de comedores.

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

14. DEREITOS E GARANTÍAS DA REPRESENTACIÓN DOS TRABALLADORES/AS. CRÉDITO DE HORAS SINDICAIS E DESCONTO DA COTA SINDICAL

En 2016 existen cláusulas respecto das garantías e/ou os dereitos da representación dos traballadores/as na empresa en 84 convenios (73,04% dos asinados este ano) que afectan a 35.384 persoas traballadoras (90,38%) das que 23.167 son homes e 12.217 mulleres. Deles 13 son de sector (86,67% dos convenios de sector asinados) e afectan a 21.974 persoas traballadoras (90,71%), das que 13.784 son homes e 8.190 mulleres, e 71 son de empresa (71% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 13.410 persoas traballadoras (89,84%), das que 9.383 son homes e 4.027 mulleres.

No ano 2017 son 107 os convenios nos que existen cláusulas ao respecto (76,98% dos asinados) e afectan a 157.312 persoas traballadoras (96,49%) das que 96.053 son homes e 61.259 mulleres.

Deles 20 son de sector (90,91% dos de sector asinados) e afectan a 148.478 persoas traballadoras (97,45%), das que 89.415 son homes e 59.063 mulleres, e 87 son de empresa (74,36% dos de empresa asinados) e afectan a 8.834 persoas traballadoras (82,84%), das que 6.638 son homes e 2.196 mulleres.

En moitos casos estas cláusulas remiten ou recollen, total ou parcialmente, ao sinalado ao respecto no Estatuto dos traballadores/as e na Lei orgánica de liberdade sindical.

Entre os tipos de cláusulas que conteñen pódense destacar os seguintes:

- En 2016 establecen unha **subvención de gastos** dos comités de empresa e/ou delegados/as de persoal 4 convenios (3,48% dos asinados) que afectan a 3.911 persoas traballadoras (9,99%) das que 2.169 son homes e 1.742 mulleres. Só un deles é de sector.

En 2017 establecen unha subvención de gastos dos comités de empresa e/ou delegados/as de persoal 2 convenios (1,44% dos asinados) que afectan a 279 persoas traballadoras (0,17%) das que 253 son homes e 26 mulleres. Son os dous de empresa.

- No ano 2016 existen cláusulas respecto dos **locais e/ou taboleiros** de anuncios en 28 convenios (24,35% dos asinados) que afectan a 17.606 persoas traballadoras (44,97%) das que 9.669 son homes e 7.937 mulleres.

Deles 8 son de sector (53,33% dos de sector asinados) e afectan a 14.448 persoas traballadoras (59,64%), das que 8.365 son homes e 6.083 mulleres, e 20 son de empresa (20% dos de empresa asinados) e afectan a 3.158 persoas traballadoras (21,16%), das que 1.304 son homes e 1.854 mulleres.

En 2017 son 51 os convenios con cláusulas ao respecto (36,69% dos asinados) e afectan a 89.346 persoas traballadoras (54,80%) das que 58.553 son homes e 30.793 mulleres.

Deles 13 son de sector (59,09% dos de sector asinados) e afectan a 84.056 persoas traballadoras (55,17%), das que 54.582 son homes e 29.474 mulleres, e 38 son de empresa (32,48% dos de empresa asinados) e afectan a 5.290 persoas traballadoras (49,61%), das que 3.971 son homes e 1.319 mulleres.

- No ano 2016 existen cláusulas respecto da celebración de **assembleas** en 36 convenios (31,30% dos asinados neste ano) que afectan a 6.585 persoas traballadoras (16,82%) das que 4.329 son homes e 2.256 mulleres. Deles 4 son de sector (26,67% dos de sector asinados) e afectan a 3.788 persoas traballadoras (15,64%), das que 2.495 son homes e 1.293 mulleres, e 32 son de empresa (32% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 2.797 persoas traballadoras (18,74%), das que 1.834 son homes e 963 mulleres.

En 2017 son 54 os convenios con cláusulas ao respecto (38,85% dos asinados) e afectan a 75.551 persoas traballadoras (46,34%) das que 44.445 son homes e 31.106 mulleres. Deles 7 son de sector (31,82% dos convenios de sector asinados) e afectan a 68.991 persoas traballadoras (45,28%), das que 39.397 son homes e 29.594 mulleres, e 47 son de empresa (40,17% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 6.560 persoas traballadoras (61,52%), das que 5.048 son homes e 1.512 mulleres.

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

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

- Desconto da cota sindical

En 2016 recollen cláusulas ao respecto 24 convenios (20,87% dos asinados) que afectan a 4.843 persoas traballadoras (12,37%) das que 3.433 son homes e 1.410 mulleres.

Deles 3 son de sector (20% dos convenios de sector asinados) e afectan a 3.007 persoas traballadoras (12,41%), das que 2.025 son homes e 982 mulleres, e 21 son de empresa (21% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 1.836 persoas traballadoras (12,30%), das que 1.408 son homes e 428 mulleres.

En 2017 son 37 os convenios nos que existen cláusulas ao respecto (26,62% dos asinados este ano) e afectan a 56.562 persoas traballadoras (34,69%) das que 25.455 son homes e 31.107 mulleres.

Deles 9 son de sector (40,91% dos de sector asinados) e afectan a 52.253 persoas traballadoras (34,30%), das que 21.953 son homes e 30.300 mulleres, e 28 son de empresa (23,93% dos de empresa asinados) e afectan a 4.309 persoas traballadoras (40,41%), das que 3.502 son homes e 807 mulleres.

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

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

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

- Crédito de horas

En 2016 recollen cláusulas sobre o crédito de horas 53 convenios (46,09% dos asinados este ano) que afectan a 31.328 persoas traballadoras (80,02%) das que 21.022 son homes e 10.306 mulleres.

Deles 10 son de sector (66,67% dos de sector asinados) e afectan a 21.294 persoas traballadoras (87,90%), das que 13.239 son homes e 8.055 mulleres, e 43 son de empresa (43% dos de empresa asinados) e afectan a 10.034 persoas traballadoras (67,22%), das que 7.783 son homes e 2.251 mulleres.

En 2017 son 85 os convenios nos que existen cláusulas ao respecto (61,15% dos asinados este ano) e afectan a 146.049 persoas traballadoras (89,59%) das que 94.048 son homes e 52.001 mulleres.

Deles 17 son de sector (77,27% dos de sector asinados) e afectan a 137.828 persoas traballadoras (90,46%), das que 87.821 son homes e 50.007 mulleres, e 68 son de empresa (58,12% dos de empresa asinados) e afectan a 8.221 persoas traballadoras (77,09%), das que 6.227 son homes e 1.994 mulleres.

As cláusulas nuns casos fixan un número concreto de horas e noutros remiten á lexislación vixente. Sinálase nalgúns convenios as horas que entran no cómputo e cales non.

No ano 2016 establécese ou indícase a posibilidade de acumulación destas horas en 40 convenios (34,78% dos asinados) que afectan a 21.385 persoas traballadoras (54,62%) das que 15.287 son homes e 6.098 mulleres.

Deles 9 son de sector (60% dos de sector asinados) e afectan a 17.794 persoas traballadoras (73,46%), das que 12.739 son homes e 5.055 mulleres, e 31 son de empresa (31% dos de empresa asinados) e afectan a 3.591 persoas traballadoras (24,06%), das que 2.548 son homes e 1.043 mulleres.

En 2017 son 64 os convenios nos que se establece ou se indica a posibilidade de acumulación desta horas (46,04% dos asinados) e afectan a 124.468 persoas traballadoras (76,35%) das que 84.906 son homes e 39.562 mulleres.

Deles 13 son de sector (59,09% dos de sector asinados) e afectan a 117.128 persoas traballadoras (76,87%), das que 79.272 son homes e 37.856 mulleres, e 51 son de empresa (43,59% dos de empresa asinados) e afectan a 7.340 persoas traballadoras (68,83%), das que 5.634 son homes e 1.706 mulleres.

15. RÉXIME DISCIPLINARIO – CÓDIGO DE CONDUTA LABORAL

En 2016 recollen cláusulas ao respecto 69 convenios (60% dos asinados) que afectan a 25.717 persoas traballadoras (65,69%) das que 17.395 son homes e 8.322 mulleres.

Deles 7 son de sector (46,67% dos de sector asinados) e afectan a 14.078 persoas traballadoras (58,12%), das que 9.564 son homes e 4.514 mulleres, e 62 son de empresa (62% dos de empresa asinados) e afectan a 11.639 persoas traballadoras (77,98%), das que 7.831 son homes e 3.808 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre Réxime disciplinario - Conduta laboral. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	5	83,33%	2	100,00%	7	87,50%
	Núm. Traballad.	1.615	79,17%	4.211	100,00%	5.826	93,20%
	Homes	214	10,49%	2.269	53,88%	2.483	39,72%
	Mulleres	1.401	68,68%	1.942	46,12%	3.343	53,48%
A Coruña							
	Núm. Convenios	21	63,64%	-		21	63,64%
	Núm. Traballad	1.971	66,79%	-		1.971	66,79%
	Homes	1.444	48,93%			1.444	48,93%
	Mulleres	527	17,86%			527	17,86%
Lugo							
	Núm. Convenios	5	45,45%	1	20,00%	6	37,50%
	Núm. Traballad	217	70,68%	2.296	36,00%	2.513	37,60%
	Homes	174	56,68%	1.561	24,48%	1.735	25,96%
	Mulleres	43	14,01%	735	11,53%	778	11,64%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	33,33%	-		2	33,33%
	Núm. Traballad	21	3,35%	-		21	3,35%
	Homes	17	2,72%			17	2,72%
	Mulleres	4	0,64%			4	0,64%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	29	65,91%	4	50,00%	33	63,46%
	Núm. Traballad	7.815	86,81%	7.571	55,52%	15.386	67,97%
	Homes	5.982	66,45%	5.734	42,05%	11.716	51,75%
	Mulleres	1.833	20,36%	1.837	13,47%	3.670	16,21%
Galicia							
	Núm. Convenios	62	62,00%	7	46,67%	69	60,00%
	Núm. Traballad	11.639	77,98%	14.078	58,12%	25.717	65,69%
	Homes	7.831	52,47%	9.564	39,48%	17.395	44,43%
	Mulleres	3.808	25,51%	4.514	18,63%	8.322	21,26%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2017 son 102 os convenios nos que existen cláusulas ao respecto (73,38% dos asinados) e afectan a 120.065 persoas traballadoras (73,65%) das que 81.572 son homes e 38.493 mulleres.

Deles 14 son de sector (63,64% dos de sector asinados) e afectan a 112.771 persoas traballadoras (74,01%), das que 76.224 son homes e 36.547 mulleres, e 88 son de empresa (75,21% dos de empresa asinados) e afectan a 7.294 persoas traballadoras (68,40%), das que 5.348 son homes e 1.946 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre Réxime disciplinario - Conduta laboral. Galicia. 2017

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	50,00%	3	75,00%	4	66,67%
	Núm. Traballad.	69	3,78%	13.550	78,62%	13.619	71,45%
	Homes	56	3,07%	3.439	19,95%	3.495	18,34%
	Mulleres	13	0,71%	10.111	58,67%	10.124	53,12%
A Coruña							
	Núm. Convenios	18	64,29%	5	55,56%	23	62,16%
	Núm. Traballad	1.765	73,02%	43.182	57,63%	44.947	58,11%
	Homes	1.309	54,16%	27.716	36,99%	29.025	37,53%
	Mulleres	456	18,87%	15.466	20,64%	15.922	20,59%
Lugo							
	Núm. Convenios	10	71,43%	0	0,00%	10	66,67%
	Núm. Traballad	340	80,38%	0	0,00%	340	10,05%
	Homes	253	59,81%			253	7,48%
	Mulleres	87	20,57%			87	2,57%
Ourense							
	Núm. Convenios	6	75,00%	3	60,00%	9	69,23%
	Núm. Traballad	153	70,18%	13.450	91,81%	13.603	91,49%
	Homes	86	39,45%	10.280	70,17%	10.366	69,72%
	Mulleres	67	30,73%	3.170	21,64%	3.237	21,77%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	53	81,54%	3	100,00%	56	82,35%
	Núm. Traballad	4.967	85,92%	42.589	100,00%	47.556	98,32%
	Homes	3.644	63,03%	34.789	81,69%	38.433	79,46%
	Mulleres	1.323	22,89%	7.800	18,31%	9.123	18,86%
Galicia							
	Núm. Convenios	88	75,21%	14	63,64%	102	73,38%
	Núm. Traballad	7.294	68,40%	112.771	74,01%	120.065	73,65%
	Homes	5.348	50,15%	76.224	50,03%	81.572	50,04%
	Mulleres	1.946	18,25%	36.547	23,99%	38.493	23,61%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Das cláusulas que recollen pode sinalarse o seguinte:

Nos convenios que establecen ou fan referencia a un código de conduta laboral sinálase que este ten por obxecto o mantemento dun ambiente laboral respectuoso coa normal convivencia, ordenación técnica e organización da empresa, así como a garantía e defensa dos dereitos e lexítimos intereses das partes.

As cláusulas que máis se repiten regulan o réxime disciplinario na empresa e fan referencia ao seguinte:

- Gradación das faltas

En 2016 teñen cláusulas ao respecto 60 convenios (52,17% dos asinados) que afectan a 22.890 persoas traballadoras (58,47%) das que 15.607 son homes e 7.283 mulleres. Deles 5 son de sector (33,33% dos convenios de sector asinados) e afectan a 11.482 persoas traballadoras (47,40%), das que 7.903 son homes e 3.579 mulleres, e 55 son de empresa (55% dos de empresa asinados) e afectan a 11.408 persoas traballadoras (76,43%), das que 7.704 son homes e 3.704 mulleres.

En 2017 son 77 os convenios con cláusulas ao respecto (55,40% dos asinados) e afectan a 112.627 persoas traballadoras (69,08%) das que 74.813 son homes e 37.814 mulleres. Deles 13 son de sector (59,09% dos de sector asinados) e afectan a 106.989 persoas traballadoras (70,22%), das que 70.692 son homes e 36.297 mulleres, e 64 son de empresa (54,70% dos de empresa asinados) e afectan a 5.638 persoas traballadoras (52,87%), das que 4.121 son homes e 1.517 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, intencionalidade, voluntariedade, reincidencia e malicia.

- Sancións

En 2016 indican as sancións segundo a gravidade das faltas 58 convenios (50,43% dos asinados) que afectan a 22.434 persoas traballadoras (57,30%) das que 15.237 son homes e 7.197 mulleres. Deles 5 son de sector (33,33% dos de sector asinados) e afectan a 11.482 persoas traballadoras (47,40%), das que 7.903 son homes e 3.579 mulleres, e 53 son de empresa (53% dos de empresa asinados) e afectan a 10.952 persoas traballadoras (73,38%), das que 7.334 son homes e 3.618 mulleres.

En 2017 son 75 os convenios que o fan (53,96% dos asinados) e afectan a 112.278 persoas traballadoras (68,87%) das que 74.524 son homes e 37.754 mulleres. Deles 13 son de sector (59,09% dos de sector asinados) e afectan a 106.989 persoas traballadoras (70,22%), das que 70.692 son homes e 36.297 mulleres, e 62 son de empresa (52,99% dos convenios de empresa asinados) e afectan a 5.289 persoas traballadoras (49,60%), das que 3.832 son homes e 1.457 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

En 2016 existen cláusulas sobre **discriminación e/ou acoso** en 100 convenios (86,96% dos asinados este ano) que afectan a 37.945 persoas traballadoras (96,92%) das que 25.302 son homes e 12.643 mulleres.

Deles 14 son de sector (93,33% dos de sector asinados) e afectan a 23.474 persoas traballadoras (96,90%), das que 15.209 son homes e 8.265 mulleres, e 86 son de empresa (86% dos de empresa asinados) e afectan a 14.471 persoas traballadoras (96,95%), das que 10.093 son homes e 4.378 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre discriminación e/ou acoso. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	6	100,00%	2	100,00%	8	100,00%
	Núm. Traballad.	2.040	100,00%	4.211	100,00%	6.251	100,00%
	Homes	553	27,11%	2.269	53,88%	2.822	45,14%
	Mulleres	1.487	72,89%	1.942	46,12%	3.429	54,86%
A Coruña							
	Núm. Convenios	29	87,88%	-		29	87,88%
	Núm. Traballad.	2.767	93,76%	-		2.767	93,76%
	Homes	2.045	69,30%			2.045	69,30%
	Mulleres	722	24,47%			722	24,47%
Lugo							
	Núm. Convenios	6	54,55%	5	100,00%	11	68,75%
	Núm. Traballad.	216	70,36%	6.377	100,00%	6.593	98,64%
	Homes	165	53,75%	5.006	78,50%	5.171	77,36%
	Mulleres	51	16,61%	1.371	21,50%	1.422	21,27%
Ourense							
	Núm. Convenios	5	83,33%	-		5	83,33%
	Núm. Traballad.	608	97,12%	-		608	97,12%
	Homes	552	88,18%			552	88,18%
	Mulleres	56	8,95%			56	8,95%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	40	90,91%	7	87,50%	47	90,38%
	Núm. Traballad.	8.840	98,20%	12.886	94,50%	21.726	95,97%
	Homes	6.778	75,29%	7.934	58,18%	14.712	64,99%
	Mulleres	2.062	22,91%	4.952	36,32%	7.014	30,98%
Galicia							
	Núm. Convenios	86	86,00%	14	93,33%	100	86,96%
	Núm. Traballad.	14.471	96,95%	23.474	96,90%	37.945	96,92%
	Homes	10.093	67,62%	15.209	62,78%	25.302	64,63%
	Mulleres	4.378	29,33%	8.265	34,12%	12.643	32,29%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

En 2017 son 123 os convenios nos que existen cláusulas sobre **discriminación e/ou acoso** (88,49% dos asinados este ano) e afectan a 138.356 persoas traballadoras (84,87%) das que 88.923 son homes e 49.433 mulleres.

Deles 20 son de sector (90,91% dos de sector asinados) e afectan a 128.324 persoas traballadoras (84,22%), das que 81.343 son homes e 46.981 mulleres, e 103 son de empresa (88,03% dos de empresa asinados) e afectan a 10.032 persoas traballadoras (94,07%), das que 7.580 son homes e 2.452 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre discriminación e/ou acoso. Galicia. 2017

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	2	100,00%	3	75,00%	5	83,33%
	Núm. Traballad.	1.825	100,00%	13.550	78,62%	15.375	80,67%
	Homes	1.519	83,23%	3.439	19,95%	4.958	26,01%
	Mulleres	306	16,77%	10.111	58,67%	10.417	54,65%
A Coruña							
	Núm. Convenios	21	75,00%	8	88,89%	29	78,38%
	Núm. Traballad.	1.990	82,33%	54.575	72,84%	56.565	73,13%
	Homes	1.489	61,61%	32.116	42,86%	33.605	43,45%
	Mulleres	501	20,73%	22.459	29,97%	22.960	29,68%
Lugo							
	Núm. Convenios	14	100,00%	1	100,00%	15	100,00%
	Núm. Traballad.	423	100,00%	2.960	100,00%	3.383	100,00%
	Homes	330	78,01%	444	15,00%	774	22,88%
	Mulleres	93	21,99%	2.516	85,00%	2.609	77,12%
Ourense							
	Núm. Convenios	8	100,00%	5	100,00%	13	100,00%
	Núm. Traballad.	218	100,00%	14.650	100,00%	14.868	100,00%
	Homes	140	64,22%	10.555	72,05%	10.695	71,93%
	Mulleres	78	35,78%	4.095	27,95%	4.173	28,07%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	58	89,23%	3	100,00%	61	89,71%
	Núm. Traballad.	5.576	96,45%	42.589	100,00%	48.165	99,58%
	Homes	4.102	70,96%	34.789	81,69%	38.891	80,40%
	Mulleres	1.474	25,50%	7.800	18,31%	9.274	19,17%
Galicia							
	Núm. Convenios	103	88,03%	20	90,91%	123	88,49%
	Núm. Traballad.	10.032	94,07%	128.324	84,22%	138.356	84,87%
	Homes	7.580	71,08%	81.343	53,39%	88.923	54,54%
	Mulleres	2.452	22,99%	46.981	30,83%	49.433	30,32%

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.

Indícase que os sistemas de selección, promoción, formación para acceder a un posto de traballo vacante ou de nova creación teñen que seguir criterios e probas obxectivas en relación aos requirimentos do posto de traballo, de xeito que, nos perfís esixidos, non inflúa a cultura de procedencia, a etnia ou a raza da persoa.

Tamén existen cláusulas respecto da non discriminación e o respecto ao principio de igualdade no acceso ao emprego, na promoción, na formación, no desenvolvemento e condicións de traballo e na estabilidade no emprego.

Sínálase a necesidade de integrar 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.

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.

Establecen algúns convenios como obxectivos a cumprir en materia de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres os seguintes:

Que tanto as mulleres como os homes gocen de igualdade de oportunidades en canto ao emprego, a formación, a promoción e o desenvolvemento no seu traballo.

Que os postos de traballo, as prácticas laborais, a organización do traballo e as condicións laborais se orienten de tal maneira que sexan adecuadas tanto para as mulleres como para os homes.

Que mulleres e homes reciban igual retribución por traballo de igual valor, así como que haxa igualdade en canto ás súas condicións de emprego en calquera outro sentido deste.

Faise referencia á necesidade de utilizar unha linguaxe e imaxes non sexistas nos documentos e formas de comunicación, non empregando discriminacións nin estereotipos sexistas e incorporando a perspectiva de xénero nas accións de responsabilidade social e no ámbito da seguridade e a saúde laboral.

Tamén se indica a necesidade de sensibilizar en materia de xénero ás persoas que ostentan postos directivos, fomentando o acceso das mulleres aos órganos de dirección da empresa.

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.

Figuran nalgúns casos definicións de discriminación directa e indirecta recollendo o sinalado no artigo 6 da citada Lei que indica:

- 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.

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 mingua da dignidade, oportunidade de promoción e xusta retribución, sen que caiba discriminación ningunha por razóns de idade, sexo ou de calquera outra índole.

Tamén se indica que o sistema de clasificación profesional que establece o convenio basease en criterios comúns para as persoas traballadoras de ambos sexos e estableceuse excluindo discriminacións por razón de sexo.

Existen tamén cláusulas respecto da composición dos órganos de selección indicando que deberá axustarse aos principios de imparcialidade e profesionalidade dos seus membros, debendo tenderse, así mesmo, á paridade entre mulleres e homes.

Faise referencia tamén á composición da comisión paritaria do convenio indicando que debe estar composta por igual número de homes que de mulleres.

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.

Outras cláusulas que se analizan a continuación fan referencia aos plans de igualdade, as comisións de igualdade, as medidas de acción positiva, o acoso e a violencia de xénero.

► Plan de igualdade

No ano 2016 teñen cláusulas sobre plans de igualdade 25 convenios (21,74% dos asinados este ano) que afectan a 21.656 persoas traballadoras (55,32%) das que 17.428 son homes e 4.228 mulleres.

Deles 8 son de sector (53,33% dos de sector asinados) e afectan a 12.606 persoas traballadoras (52,04%), das que 10.339 son homes e 2.267 mulleres, e 17 son de empresa (17% dos de empresa asinados) e afectan a 9.050 persoas traballadoras (60,63%), das que 7.089 son homes e 1.961 mulleres.

No ano 2017 teñen cláusulas sobre plans de igualdade 35 convenios (25,18% dos asinados este ano) que afectan a 46.034 persoas traballadoras (28,24%) das que 35.916 son homes e 10.118 mulleres.

Deles 6 son de sector (27,27% dos de sector asinados) e afectan a 41.239 persoas traballadoras (27,07%), das que 32.218 son homes e 9.021 mulleres, e 29 son de empresa (24,79% dos de empresa asinados) e afectan a 4.795 persoas traballadoras (44,96%), das que 3.698 son homes e 1.097 mulleres.

Está incluído o Plan de igualdade en 1 dos convenios asinados en 2016 e noutro publicouse este ano pero separadamente do convenio. Noutros 5 faise referencia á súa existencia na empresa ou no grupo ao que pertence aínda que non o acompañan ao convenio (nalgúns casos existe un plan publicado).

No ano 2017 está incluído o Plan de igualdade en 5 dos convenios asinados. Noutros 9 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).

As cláusulas que conteñen os convenios de sector recollen nalgúns casos o sinalado na Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, no seu artigo 46 respecto do concepto e contido dos plans de igualdade das empresas.

Noutros convenios remítese ao establecido na lei respecto da súa obrigatoriedade en función do cadro de persoal da empresa ou do sinalado respecto da información á representación legal dos traballadores/as.

Tamén se remite nalgúns casos ao regulado ao respecto en convenios de ámbito superior.

Algunhas das cláusulas contidas nos convenios de empresa que non recollen un plan completo refírense a compromisos de elaboralo, sinalando un prazo para facelo nalgúns deles. Noutros casos fan referencia ao compromiso de actualización de plans existentes.

Créase nalgúns convenios unha comisión de igualdade para facelo e noutros atribúese esta competencia á comisión paritaria do convenio.

Nalgúns casos recóllese o contido que debe ter o plan sinalando os obxectivos a conseguir e indicando algúns deles a enumeración das cuestións que debe proporcionar o diagnóstico previo da situación da empresa.

► **Medidas de acción positiva.**

Indícase no Estatuto dos traballadores/as a posibilidade de que a negociación colectiva poida establecer medidas de acción positiva para favorecer o acceso das mulleres a todas as profesións podendo, para tal efecto, establecer reservas e preferencias nas condicións de contratación de modo que, en igualdade de condicións de idoneidade, teñan preferencia para ser contratadas as persoas do sexo menos representado no grupo de que se trate.

Tamén se indica a posibilidade de que a negociación colectiva poida establecer este tipo de medidas nas condicións de clasificación profesional, promoción e formación, de modo que, en igualdade de condicións de idoneidade, teñan preferencia as persoas do sexo menos representado para favorecer o seu acceso no grupo ou posto de traballo de que se trate.

En 2016 teñen cláusulas que fan referencia a este tipo de medidas 13 convenios (11,30% dos asinados).

En 2017 son 27 os que as recollen (19,42% dos asinados).

Refírense nalgúns casos nestas cláusulas á adopción, negociación ou promoción de medidas deste tipo sen concretar ningunha pero hai convenios que si recollen compromisos máis concretos podendo sinalar os seguintes:

- *Para contribuír eficazmente á aplicación do principio de non discriminación e ao seu desenvolvemento baixo os conceptos de igualdade de condicións de traballo de igual valor, é necesario desenvolver unha acción positiva particularmente nas condicións de contratación, salariais, formación, promoción e condicións de traballo en xeral, de modo que en igualdade de condicións de idoneidade terán preferencia as persoas de xénero menos representado no grupo profesional de que se trate.*
- *A empresa daralle prioridade no proceso de selección, ao sexo menos representado do departamento ao que pertenza o posto vacante, sempre que exista igualdade de condicións de idoneidade nas candidaturas.*
- *Terán dereito preferente ao ingreso, en igualdade de méritos, quen desempeñase ou desempeñen funcións na empresa con carácter eventual en calquera das súas modalidades. Terán preferencia as persoas do xénero menos representado no grupo profesional de que se trate.*
- *En virtude da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de homes e mulleres, nas novas incorporacións que se leven a cabo, por motivos de ampliación do cadro de persoal, substitución de persoal a causa de IT, vacacións do persoal, etc., procurarase que as devanditas incorporacións sexan de persoal feminino, ata alcanzar un ratio equilibrado, tal e como indica a mencionada Lei de Igualdade, para o cal a Comisión Paritaria elaborará un plan e farase cargo do seu seguimento.*

- *Nos procesos de selección de persoal referidos a grupos profesionais nos que a distribución do persoal non ten unha composición equilibrada, a empresa adoptará unha medida de acción positiva cara ao sexo menos representado, nos casos en que haxa unha valoración global idéntica, logrando que ao longo da vixencia do convenio se alcance unha composición equilibrada de mulleres e homes en todos os grupos profesionais.*
- *En materia de promoción profesional e ascensos promoverase mediante a introdución de medidas de acción positiva a superación do déficit de presenza de mulleres, no suposto que existiren, nas categorías e grupos profesionais máis cualificados ou, se é o caso, do xénero menos representado.*
- *En idénticas condicións de idoneidade adxudicarase o ascenso aplicando a discriminación positiva a favor da muller, subsidiariamente adxudicarase á persoa traballadora máis antiga.*
- *Utilización de accións positivas, consistentes en outorgar o posto de traballo, en igualdade de condicións, á persoa candidata cuxo sexo estea subrepresentado no posto de traballo a cubrir.*
- *...Por iso, seguiremos traballando para que, en igualdade de condicións de idoneidade, as persoas de sexo menos representado teñan preferencia para ser contratadas en Mercado e Industria, por ser estas áreas as que teñen menos diversidade de xénero na nosa empresa.*
- *Co fin de contribuír a aplicación do principio de non discriminación, é preciso desenvolver unha acción positiva, particularmente nas condicións de contratación, formación e promoción, de xeito que en igualdade de condicións de idoneidade terán preferencia as persoas do xénero menos representado.*
- *As organizacións asinantes do presente convenio consideran a formación continua como un dos elementos claves para rematar coa segregación laboral por sexos dentro da empresa. Por este motivo, organizaranse cursos de formación e perfeccionamento nos que se lles dará preferencia para o acceso a aquelas persoas do xénero menos representado nas actividades de formación. Poderanse tamén organizar cursos de formación destinados á mellora das condicións de traballo das mulleres dentro da empresa, dirixidos especificamente a este colectivo, e orientados cara a mellora das súas condicións laborais ou á incorporación en postos ou categorías nas que a súa presenza sexa considerabelmente menor á presenza masculina.*

► **A protección fronte o acoso.**

No ano 2016 teñen cláusulas sobre acoso (sexual ou por razón de sexo e/ou moral) 69 convenios (60% dos asinados) que afectan a 26.950 persoas traballadoras (68,84%) das que 16.613 son homes e 10.337 mulleres.

Deles 6 son de sector (40% dos de sector asinados) e afectan a 14.402 persoas traballadoras (59,45%), das que 8.028 son homes e 6.374 mulleres, e 63 son de empresa (63% dos de empresa asinados) e afectan a 12.548 persoas traballadoras (84,07%), das que 8.585 son homes e 3.963 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre acoso. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	5	83,33%	1	50,00%	6	75,00%
	Núm. Traballad.	1.615	79,17%	3.911	92,88%	5.526	88,40%
	Homes	214	10,49%	2.169	51,51%	2.383	38,12%
	Mulleres	1.401	68,68%	1.742	41,37%	3.143	50,28%
A Coruña							
	Núm. Convenios	21	63,64%	-		21	63,64%
	Núm. Traballad	2.192	74,28%	-		2.192	74,28%
	Homes	1.588	53,81%			1.588	53,81%
	Mulleres	604	20,47%			604	20,47%
Lugo							
	Núm. Convenios	5	45,45%	0	0,00%	5	31,25%
	Núm. Traballad	203	66,12%	0	0,00%	203	3,04%
	Homes	152	49,51%		0,00%	152	2,27%
	Mulleres	51	16,61%		0,00%	51	0,76%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	33,33%	-		2	33,33%
	Núm. Traballad	437	69,81%	-		437	69,81%
	Homes	401	64,06%			401	64,06%
	Mulleres	36	5,75%			36	5,75%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	30	68,18%	5	62,50%	35	67,31%
	Núm. Traballad	8.101	89,99%	10.491	76,94%	18.592	82,13%
	Homes	6.230	69,21%	5.859	42,97%	12.089	53,40%
	Mulleres	1.871	20,78%	4.632	33,97%	6.503	28,73%
Galicia							
	Núm. Convenios	63	63,00%	6	40,00%	69	60,00%
	Núm. Traballad	12.548	84,07%	14.402	59,45%	26.950	68,84%
	Homes	8.585	57,52%	8.028	33,14%	16.613	42,43%
	Mulleres	3.963	26,55%	6.374	26,31%	10.337	26,40%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No ano 2017 son 91 convenios (65,47% dos asinados) os que teñen cláusulas sobre acoso (sexual ou por razón de sexo e/ou moral) e afectan a 117.665 persoas traballadoras (72,18%) das que 78.786 son homes e 38.879 mulleres.

Deles 15 son de sector (68,18% dos de sector asinados) e afectan a 110.747 persoas traballadoras (72,69%), das que 73.746 son homes e 37.001 mulleres, e 76 son de empresa (64,96% dos de empresa asinados) e afectan a 6.918 persoas traballadoras (64,87%), das que 5.040 son homes e 1.878 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre acoso. Galicia. 2017

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	50,00%	2	50,00%	3	50,00%
	Núm. Traballad.	69	3,78%	6.900	40,03%	6.969	36,56%
	Homes	56	3,07%	3.045	17,67%	3.101	16,27%
	Mulleres	13	0,71%	3.855	22,37%	3.868	20,29%
A Coruña							
	Núm. Convenios	15	53,57%	6	66,67%	21	56,76%
	Núm. Traballad	1.703	70,46%	46.808	62,47%	48.511	62,72%
	Homes	1.225	50,68%	25.432	33,94%	26.657	34,46%
	Mulleres	478	19,78%	21.376	28,53%	21.854	28,25%
Lugo							
	Núm. Convenios	9	64,29%	0	0,00%	9	60,00%
	Núm. Traballad	297	70,21%	0	0,00%	297	8,78%
	Homes	228	53,90%			228	6,74%
	Mulleres	69	16,31%			69	2,04%
Ourense							
	Núm. Convenios	6	75,00%	4	80,00%	10	76,92%
	Núm. Traballad	174	79,82%	14.450	98,63%	14.624	98,36%
	Homes	109	50,00%	10.480	71,54%	10.589	71,22%
	Mulleres	65	29,82%	3.970	27,10%	4.035	27,14%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	45	69,23%	3	100,00%	48	70,59%
	Núm. Traballad	4.675	80,87%	42.589	100,00%	47.264	97,71%
	Homes	3.422	59,19%	34.789	81,69%	38.211	79,00%
	Mulleres	1.253	21,67%	7.800	18,31%	9.053	18,72%
Galicia							
	Núm. Convenios	76	64,96%	15	68,18%	91	65,47%
	Núm. Traballad	6.918	64,87%	110.747	72,69%	117.665	72,18%
	Homes	5.040	47,26%	73.746	48,40%	78.786	48,33%
	Mulleres	1.878	17,61%	37.001	24,28%	38.879	23,85%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Algunhas destas cláusulas sobre o acoso sexual e/ou moral veñen recollidas ao establecer a cualificación das faltas cando regulan o réxime disciplinario.

Inclúese noutros casos estas cláusulas dentro do contido dos plans de igualdade que existen na empresa ou que se comprometen a elaborar.

Na regulación que se fai do acoso sexual considéranse como circunstancias agravantes, entre outras, 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 o máis áxil e eficaz posible e que se protexa, en todo momento, a intimidade, confidencialidade e dignidade das persoas afectadas, procurando a protección suficiente da vítima, tendo en conta as posibles consecuencias, tanto físicas como psicolóxicas, que se deriven desta situación.

No caso de terceiras persoas afectadas polo proceso, na súa condición de denunciante e/ou testemuñas, garantírase en todo momento que non sufran ningún tipo de represalias.

Sinálase tamén que a representación dos traballadores/as e a dirección da empresa deberán velar polo dereito á intimidade da persoa afectada, procurando preservar a súa identidade cando así fose preciso ou requirido.

Establecen ou fan referencia á existencia de protocolos de actuación en caso de acoso 27 convenios en 2016 e 32 convenios en 2017.

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.

Impedir a realización de toda conduta abusiva ou calquera tipo de agresión laboral, física ou 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 e na Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes) sinalando, entre outros, os seguintes aspectos:

Recoñéceselle ás persoas traballadoras o dereito ao respecto da súa intimidade e a consideración debida a súa dignidade, comprendida a protección fronte a ofensas verbais ou físicas de natureza sexual.

Considérase acoso sexual a situación na que se produce calquera comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado de índole sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un ámbito intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

Denomínase acoso sexual aquelas condutas verbais ou físicas de natureza sexual que son consideradas ofensivas e non desexables pola persoa que as sofre.

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 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.

Sínálase que non é necesario que as accións de acoso sexual no traballo se desenvolvan durante un período prolongado de tempo. Unha soa acción, pola súa gravidade, pode ser constitutiva de acoso sexual.

As definicións de acoso moral que se recollen sinalan o seguinte:

Enténdese por acoso moral toda conduta abusiva ou de violencia psicolóxica que se realice de forma prolongada no tempo sobre unha persoa no ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamentos, feitos, ordes ou palabras que teñan por finalidade desacreditar, desconsiderar ou illar unha persoa traballadora co obxecto de conseguir o seu auto abandono do traballo, producindo un dano progresivo e continuo na súa dignidade ou integridade psíquica.

Considérase circunstancia agravante o feito de que a persoa que exerce o acoso ostente algunha forma de autoridade xerárquica na estrutura da empresa sobre a persoa acosada.

Acoso laboral ou mobbing é toda conduta práctica ou comportamento realizado de forma sistemática ou recorrente no seo dunha relación de traballo, que supoña directa ou indirectamente un menoscabo ou atentado contra a dignidade da persoa traballadora, á cal se tenta someter emocional e psicolóxicamente de forma violenta ou hostil, e que persegue anular a súa capacidade, promoción profesional ou a súa permanencia no posto de traballo, afectando negativamente a contorna laboral.

Enténdese por acoso laboral a situación de hostigamento persistente, deliberado e sistemático dunha ou varias persoas da empresa de superior, igual ou inferior xerarquía cara unha ou varias persoas dentro da empresa, buscando, entre outras conseguir a súa incomunicación, destruír a súa reputación ou perturbar o exercicio normal das súas tarefas, todo iso coa finalidade de degradar psicolóxica e socialmente.

Acoso moral: Enténdese como tal a reiteración de condutas agresivas e encubertas cuxa finalidade é a destrución da personalidade e estabilidade da vítima por auto cuestionamento da propia estima, con características de persistencia no tempo.

Considérase acoso psicolóxico ou moral aquela situación na que unha persoa ou grupo de persoas exercen violencia psicolóxica de forma sistemática durante un tempo prolongado sobre outra persoa no lugar de traballo, coa finalidade de destruír as redes de comunicación da vítima, menoscabar a súa reputación, minar a súa autoestima, perturbar o exercicio dos seus labores e degradar deliberadamente as súas condicións de traballo, producíndolle un dano progresivo e continuo á súa dignidade que persegue anular a súa capacidade, promoción profesional ou a súa permanencia no posto de traballo, afectando negativamente a contorna laboral.

Acoso laboral é a fustigación psicolóxica no traballo, no que unha persoa ou un grupo adoptan posicións de hostilidade en contra doutra persoa concreta ou grupo de persoas, de forma sistemática e durante un tempo prolongado, por medio de accións contra a dignidade da persoa ou persoas afectadas e contra o exercicio do seu traballo.

O carácter laboral enténdese ao producirse no ámbito da organización da empresa, así como cando a conduta se produce en relación coas condicións de emprego, formación e promoción no traballo.

Estes comportamentos deterioran a contorna de traballo e afectan negativamente á calidade do emprego, condicións laborais e desenvolvemento profesional da vítima de acoso.

O acoso psicolóxico defínese como a situación de asedio que sofre un traballador ou traballadora no ámbito laboral, sobre o cal se exercen condutas de violencia psicolóxica de forma sistemática, recorrente e durante un tempo prolongado e que o/a conducen ao illamento e estrañamento social no marco laboral, podendo causarlle enfermidades psicosomáticas e estados de ansiedade e depresión, a fin de provocar que a persoa afectada abandone o posto de traballo.

Constitúe acoso moral toda conduta xestual, verbal, comportamento ou actitude, que atenta pola súa repetición e/ou sistematización contra a dignidade e a integridade física ou psíquica dunha persoa, que se produce no marco de organización e dirección dun empresario/a, degradando as condicións de traballo da vítima e poñendo en perigo o seu emprego. Cando este tipo de comportamento teña relación ou como causa o sexo ou o xénero dunha persoa, constituirá acoso moral discriminatorio.

Nalgúns convenios estas cláusulas veñen recollidas dentro das que se refiren á seguridade e saúde no traballo.

Sínálase que as partes asinantes son conscientes da relevancia que está a tomar o acoso psicolóxico e moral no traballo, así como das graves consecuencias que da súa existencia derivan para a seguridade e saúde do persoal e que, ademais, leva consigo importantes consecuencias para o normal desenvolvemento da actividade da empresa.

As partes comprométense a previr aquelas prácticas consideradas perversas e que poidan implicar situacións de acoso laboral cara o persoal e, en caso de que aparezan, a investigar e erradicalas, así como a súa avaliación como outro risco laboral.

Indícase que as partes negociadoras entenden e asumen que a existencia do acoso sexual ou moral pode afectar á vítima na súa prestación de servizos de moitas formas (absentismo, estrés, falta de atención,...), podendo afectar á saúde e seguridade no traballo repercutindo na doutros traballadores e traballadoras.

Tamén se indica nalgũa delas que a empresa se compromete a incluír controis no seu Plan de prevención de riscos laborais na procura de identificar riscos psicosociais derivados de condutas de acoso (estudo das taxas de absentismos que se sospeite que poden ser debidas a problemas psicosociais, enquisas entre as persoas traballadoras sobre o ambiente de traballo...).

Sinálase neste sentido que 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 11 convenios dos asinados en 2016 (o 9,57%) e 25 dos asinados en 2017 (o 17,99%)

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 o prazo para a súa constitución, e hai convenios que se refiren tamén ao seu funcionamento e competencias.

► **Cláusulas sobre violencia de xénero**

En 2016 existen cláusulas ao respecto en 24 convenios (20,87% dos asinados) que afectan a 19.252 persoas traballadoras (49,17%) das que 13.575 son homes e 5.677 mulleres.

Deles 4 son de sector (26,67% dos de sector asinados) e afectan a 11.988 persoas traballadoras (49,49%), das que 7.700 son homes e 4.288 mulleres, e 20 son de empresa (20% dos de empresa asinados) e afectan a 7.264 persoas traballadoras (48,67%), das que 5.875 son homes e 1.389 mulleres.

No ano 2017 son 49 os convenios nos que existen cláusulas ao respecto (35,25% dos asinados) que afectan a 100.199 persoas traballadoras (61,46%) das que 72.505 son homes e 27.694 mulleres.

Deles 10 son de sector (45,45% dos de sector asinados) e afectan a 95.439 persoas traballadoras (62,64%), das que 69.025 son homes e 26.414 mulleres, e 39 son de empresa (33,33% dos de empresa asinados) e afectan a 4.760 persoas traballadoras (44,64%), das que 3.480 son homes e 1.280 mulleres.

Ademais das cláusulas que remiten ao sinalado na lexislación vixente, as que máis se repiten refírense ao seguinte:

Recollen varios convenios total ou parcialmente o sinalado no artigo 37 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 e 48 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 dezoito meses.

Recollen outros convenios o sinalado no artigo 40 do Estatuto dos traballadores/as sinalando que a traballadora vítima de violencia de xénero que se vexa na obriga de abandonar o seu posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servizos, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional ou equivalente, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo.

En tales supostos a empresa virá obrigada a comunicar ás traballadoras as vacantes existentes en dito momento ou as que se puideran producir no futuro.

O traslado ou cambio de centro de traballo terá unha duración inicial de 6 meses, durante os cales a empresa terá a obriga de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaba a traballadora.

Terminado este período, a traballadora poderá optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo. Neste último caso, decaerá a citada obriga de reserva.

Tamén recollen o sinalado respecto da extinción do contrato indicando que este se extinguirá por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar definitivamente o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero.

Sinálase así mesmo que será nulo o despedimento das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio destes dereitos.

Establecen algúns convenios o dereito a flexibilidade no desfrute das vacacións.

Existen nalgúns convenios protocolos de actuación para eses casos.

Indican dentro das medidas recollidas nun Plan de igualdade as seguintes:

- *Reordenación do tempo de traballo, en relación ás posibilidades que incorpora a norma e os sistemas de traballo da empresa (como: elección da quenda, optar polo horario que lle posibilite dar unha resposta máis satisfactoria ás dificultades ou dispoñer dun horario flexible, etc.).*
- *Posibilidade de realizar o traballo fóra das instalacións da empresa, coa finalidade de facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral.*
- *Fixación do período vacacional en datas específicas.*
- *Desfrute dos permisos necesarios para a realización das xestións administrativas, xudiciais ou médicas que lle permitan facer efectivo o seu dereito á protección ou á asistencia social integral.*
- *Posibilidade de recolocación noutra empresa do Grupo.*
- *Asistencia e beneficios sociais.*
- *Complemento das prestacións legais que correspondan ata cubrir o nivel ordinario de retribución nos supostos de Incapacidade Temporal derivada de violencia de xénero exercida contra unha traballadora.*

17. IDIOMA

En 2016 teñen cláusulas sobre o idioma 15 convenios (13,04% dos asinados) que afectan a 6.537 persoas traballadoras (16,70%) das que 4.311 son homes e 2.226 mulleres.

Deles 4 son de sector (26,67% dos de sector asinados) e afectan a 5.806 persoas traballadoras (23,97%), das que 3.939 son homes e 1.867 mulleres, e 11 son de empresa (11% dos de empresa asinados) e afectan a 731 persoas traballadoras (4,90%), das que 372 son homes e 359 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o idioma. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	0	0,00%	1	50,00%	1	12,50%
	Núm. Traballad.	0	0,00%	3.911	92,88%	3.911	62,57%
	Homes		0,00%	2.169	51,51%	2.169	34,70%
	Mulleres		0,00%	1.742	41,37%	1.742	27,87%
A Coruña							
	Núm. Convenios	4	12,12%	-		4	12,12%
	Núm. Traballad	145	4,91%	-		145	4,91%
	Homes	96	3,25%			96	3,25%
	Mulleres	49	1,66%			49	1,66%
Lugo							
	Núm. Convenios	1	9,09%	0	0,00%	1	6,25%
	Núm. Traballad	24	7,82%	0	0,00%	24	0,36%
	Homes	4	1,30%		0,00%	4	0,06%
	Mulleres	20	6,51%		0,00%	20	0,30%
Ourense							
	Núm. Convenios	0	0,00%	-		0	0,00%
	Núm. Traballad	0	0,00%	-		0	0,00%
	Homes						
	Mulleres						
Pontevedra							
	Núm. Convenios	6	13,64%	3	37,50%	9	17,31%
	Núm. Traballad	562	6,24%	1.895	13,90%	2.457	10,85%
	Homes	272	3,02%	1.770	12,98%	2.042	9,02%
	Mulleres	290	3,22%	125	0,92%	415	1,83%
Galicia							
	Núm. Convenios	11	11,00%	4	26,67%	15	13,04%
	Núm. Traballad	731	4,90%	5.806	23,97%	6.537	16,70%
	Homes	372	2,49%	3.939	16,26%	4.311	11,01%
	Mulleres	359	2,41%	1.867	7,71%	2.226	5,69%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No ano 2017 son 33 os convenios nos que existen cláusulas sobre o idioma (23,74% dos asinados) que afectan a 53.353 persoas traballadoras (32,73%) das que 33.361 son homes e 19.992 mulleres.

Deles 4 son de sector (18,18% dos de sector asinados) e afectan a 49.149 persoas traballadoras (32,26%), das que 30.133 son homes e 19.016 mulleres, e 29 son de empresa (24,79% dos de empresa asinados) e afectan a 4.204 persoas traballadoras (39,42%), das que 3.228 son homes e 976 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o idioma. Galicia. 2017

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	50,00%	0	0,00%	1	16,67%
	Núm. Traballad.	1.756	96,22%	0	0,00%	1.756	9,21%
	Homes	1.463	80,16%			1.463	7,68%
	Mulleres	293	16,05%			293	1,54%
A Coruña							
	Núm. Convenios	9	32,14%	1	11,11%	10	27,03%
	Núm. Traballad	602	24,91%	15.600	20,82%	16.202	20,95%
	Homes	367	15,18%	3.900	5,20%	4.267	5,52%
	Mulleres	235	9,72%	11.700	15,61%	11.935	15,43%
Lugo							
	Núm. Convenios	2	14,29%	1	100,00%	3	20,00%
	Núm. Traballad	121	28,61%	2.960	100,00%	3.081	91,07%
	Homes	77	18,20%	444	15,00%	521	15,40%
	Mulleres	44	10,40%	2.516	85,00%	2.560	75,67%
Ourense							
	Núm. Convenios	2	25,00%	0	0,00%	2	15,38%
	Núm. Traballad	76	34,86%	0	0,00%	76	0,51%
	Homes	31	14,22%			31	0,21%
	Mulleres	45	20,64%			45	0,30%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	15	23,08%	2	66,67%	17	25,00%
	Núm. Traballad	1.649	28,52%	30.589	71,82%	32.238	66,65%
	Homes	1.290	22,31%	25.789	60,55%	27.079	55,98%
	Mulleres	359	6,21%	4.800	11,27%	5.159	10,67%
Galicia							
	Núm. Convenios	29	24,79%	4	18,18%	33	23,74%
	Núm. Traballad	4.204	39,42%	49.149	32,26%	53.353	32,73%
	Homes	3.228	30,27%	30.133	19,78%	33.361	20,46%
	Mulleres	976	9,15%	19.016	12,48%	19.992	12,26%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

As cláusulas máis frecuentes refírense ao dereito das persoas traballadoras a desenvolver a súa actividade laboral e profesional en lingua galega e a recibir formación lingüística.

Faise referencia noutras cláusulas á non discriminación por razón de lingua.

Establécese nalgúñas cláusulas que a dirección da empresa e a representación dos traballadores/as fomentarán o uso da lingua galega nas actividades internas e nas súas relacións cos clientes e administracións en Galicia.

Sinálase noutras que as notas, avisos, documentación e comunicacións que a empresa emita en relación co seu persoal estarán redactadas en galego ou de xeito bilingüe.

Outro tipo de cláusulas refírense a que o convenio colectivo se redactará e publicará en galego ou de xeito bilingüe.

Tamén existen cláusulas respecto da valoración do coñecemento do galego nos sistemas de selección nos convenios de persoal laboral e acordos reguladores do persoal funcionario de concellos.

Respecto da publicación nos boletín oficiais dos convenios asinados nestes anos fíxose de xeito bilingüe nos convenios de Ourense e de Comunidade Autónoma por publicarse deste xeito o BOP de Ourense e o DOG.

En 2016 dos 101 convenios correspondentes á Coruña, Lugo e Pontevedra publicáronse en galego 28 (6 de sector e 22 de empresa) e os 73 restantes en castelán (7 de sector e 66 de empresa).

En 2017 dos 120 convenios correspondentes á Coruña, Lugo e Pontevedra publicáronse en galego 47 (10 de sector e 37 de empresa) e os 73 restantes en castelán (3 de sector e 70 de empresa).

O cadro seguinte reflicte a evolución no período 2012 – 2017 dos convenios con cláusulas sobre o idioma.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o idioma
Por provincias. Galicia. 2012-2017**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2016	1	50,0	-	-	0	0,0	-	-	3	37,5	4	26,7
2017	0	0,0	1	11,1	1	100,0	0	0,0	2	66,7	4	18,2
Empresa												
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
2016	0	0,0	4	12,1	1	9,1	0	0,0	6	13,6	11	11,0
2017	1	50,0	9	32,1	2	14,3	2	25,0	15	23,1	29	24,8
Total 2017	1	16,7	10	27,0	3	20,0	2	15,4	17	25,0	33	23,7

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

18. ACORDO INTERPROFESIONAL GALEGO SOBRE PROCEDEMENTOS EXTRAJUDICIAIS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABALLO (AGA)

No ano 2016 fan referencia ao Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflictos de Traballo (AGA) 99 convenios colectivos (86,09% do total dos asinados este ano) que afectan a 30.868 persoas traballadoras (78,85%) das que 20.340 son homes e 10.528 mulleres.

Deles 15 son de sector (100% dos de sector asinados) e afectan a 24.224 persoas traballadoras (100%), das que 15.534 son homes e 8.690 mulleres, e 84 son de empresa (84% dos de empresa asinados) e afectan a 6.644 persoas traballadoras (44,51%), das que 4.806 son homes e 1.838 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o AGA. Galicia. 2016

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	4	66,67%	2	100,00%	6	75,00%
	Núm. Traballad.	532	26,08%	4.211	100,00%	4.743	75,88%
	Homes	396	19,41%	2.269	53,88%	2.665	42,63%
	Mulleres	136	6,67%	1.942	46,12%	2.078	33,24%
A Coruña							
	Núm. Convenios	32	96,97%	-		32	96,97%
	Núm. Traballad	2.939	99,59%	-		2.939	99,59%
	Homes	2.210	74,89%			2.210	74,89%
	Mulleres	729	24,70%			729	24,70%
Lugo							
	Núm. Convenios	10	90,91%	5	100,00%	15	93,75%
	Núm. Traballad	243	79,15%	6.377	100,00%	6.620	99,04%
	Homes	185	60,26%	5.006	78,50%	5.191	77,66%
	Mulleres	58	18,89%	1.371	21,50%	1.429	21,38%
Ourense							
	Núm. Convenios	5	83,33%	-		5	83,33%
	Núm. Traballad	622	99,36%	-		622	99,36%
	Homes	568	90,73%			568	90,73%
	Mulleres	54	8,63%			54	8,63%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	33	75,00%	8	100,00%	41	78,85%
	Núm. Traballad	2.308	25,64%	13.636	100,00%	15.944	70,43%
	Homes	1.447	16,07%	8.259	60,57%	9.706	42,87%
	Mulleres	861	9,56%	5.377	39,43%	6.238	27,56%
Galicia							
	Núm. Convenios	84	84,00%	15	100,00%	99	86,09%
	Núm. Traballad	6.644	44,51%	24.224	100,00%	30.868	78,85%
	Homes	4.806	32,20%	15.534	64,13%	20.340	51,95%
	Mulleres	1.838	12,31%	8.690	35,87%	10.528	26,89%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No ano 2017 son 122 convenios (87,77% dos asinados este ano) os que fan referencia ao Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA) e afectan a 158.731 persoas traballadoras (97,36%) das que 97.140 son homes e 61.591 mulleres.

Deles 21 son de sector (95,45% dos de sector asinados) e afectan a 148.678 persoas traballadoras (97,58%), das que 89.490 son homes e 59.188 mulleres, e 101 son de empresa (86,32% dos de empresa asinados) e afectan a 10.053 persoas traballadoras (94,27%), das que 7.650 son homes e 2.403 mulleres.

Convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o AGA. Galicia. 2017

		EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.							
	Núm. Convenios	1	50,00%	3	75,00%	4	66,67%
	Núm. Traballad.	1.756	96,22%	13.550	78,62%	15.306	80,30%
	Homes	1.463	80,16%	3.439	19,95%	4.902	25,72%
	Mulleres	293	16,05%	10.111	58,67%	10.404	54,59%
A Coruña							
	Núm. Convenios	26	92,86%	9	100,00%	35	94,59%
	Núm. Traballad.	2.364	97,81%	74.929	100,00%	77.293	99,93%
	Homes	1.792	74,14%	40.263	53,73%	42.055	54,37%
	Mulleres	572	23,67%	34.666	46,27%	35.238	45,56%
Lugo							
	Núm. Convenios	13	92,86%	1	100,00%	14	93,33%
	Núm. Traballad.	353	83,45%	2.960	100,00%	3.313	97,93%
	Homes	268	63,36%	444	15,00%	712	21,05%
	Mulleres	85	20,09%	2.516	85,00%	2.601	76,88%
Ourense							
	Núm. Convenios	5	62,50%	5	100,00%	10	76,92%
	Núm. Traballad.	113	51,83%	14.650	100,00%	14.763	99,29%
	Homes	84	38,53%	10.555	72,05%	10.639	71,56%
	Mulleres	29	13,30%	4.095	27,95%	4.124	27,74%
Pontevedra							
	Núm. Convenios	56	86,15%	3	100,00%	59	86,76%
	Núm. Traballad.	5.467	94,57%	42.589	100,00%	48.056	99,35%
	Homes	4.043	69,94%	34.789	81,69%	38.832	80,28%
	Mulleres	1.424	24,63%	7.800	18,31%	9.224	19,07%
Galicia							
	Núm. Convenios	101	86,32%	21	95,45%	122	87,77%
	Núm. Traballad.	10.053	94,27%	148.678	97,58%	158.731	97,36%
	Homes	7.650	71,74%	89.490	58,73%	97.140	59,59%
	Mulleres	2.403	22,53%	59.188	38,85%	61.591	37,78%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O tipo de cláusula que máis se utiliza indica que as partes asinantes do convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse ás disposicións contidas no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA) nos propios termos en que están formuladas.

Recóllense tamén referencias ao AGA nalgúns convenios ao indicar o xeito de resolver as discrepancias en temas concretos, sinalando entre outros os seguintes:

Discrepancias no seo da comisión paritaria do convenio.

Inaplicación do convenio

Bloqueo na negociación do convenio.

Mobilidade xeográfica

Modificación substancial das condicións de traballo.

No cadro seguinte pódese apreciar a evolución no número de convenios con estas cláusulas no período 1994 – 2017.

**Convenios con cláusulas sobre o AGA.
Galicia. 1994-2017**

	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
2016	15	84	99
2017	21	101	122

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

19. OUTRAS CLÁUSULAS

Outras cláusulas que se poden destacar nos convenios asinados estes anos en Galicia son as seguintes:

➤ Comisión Paritaria do convenio

Existen cláusulas ao respecto na práctica totalidade dos convenios asinados.

Refírense moitas destas cláusulas á composición da comisión, sinalando xeralmente o número de compoñentes, aínda que ás veces tamén se indican os nomes. Tamén se sinala en moitos casos a necesidade de que formaran parte da comisión negociadora do convenio.

Establecen algúns convenios un prazo para a constitución da comisión desde a sinatura do convenio.

Outras cláusulas refírense ás normas de funcionamento interno da comisión, remitindo nuns casos a regulamentos internos que fixará a propia comisión e sinalando noutros casos a convocatoria e periodicidade das reunións, o xeito de adoptar os acordos e de resolver as discrepancias e as persoas asesoras que poden participar por cada parte.

Existen nalgúns convenios compromisos respecto da presenza de mulleres ou do sexo menos representado na composición da Comisión.

➤ Outras cláusulas recollidas en moitos dos convenios asinados estes anos refírense a temas como a vinculación á totalidade, lexislación supletoria, compensación e absorción e publicidade do convenio.

PARTE II. CONVENIOS COLECTIVOS ESTATAIS CON APLICACIÓN EN GALICIA. ANOS 2016 E 2017

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 cada un dos anos 2016 e 2017 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 cada un destes anos.

Respecto dos convenios de sector só se teñen en conta aqueles para os que non existen convenios de ámbito provincial ou autonómico en Galicia.

Para a elaboración da media ponderada do incremento salarial pactado tivéronse en conta as cláusulas de revisión salarial recollidas nestes convenios, e que poden apreciarse nos anexos que acompañan a este informe.

Tamén se recollen nos mesmos anexos as cláusulas sobre vixencia, denuncia e ultraactividade pactadas nos convenios asinados e revisados nestes anos.

ANO 2016. CONVENIOS COLECTIVOS ESTATAIS CON APLICACIÓN EN GALICIA

Os cadros seguintes reflicten os convenios colectivos estatais con aplicación en Galicia (dos que se dispón de datos) asinados e/ou revisados en 2016, que foron 84 e afectan a 52.704 persoas traballadoras.

Deles 57 son de empresa e afectan a 8.076 persoas traballadoras e 27 son de sector e afectan a 44.628 persoas traballadoras.

Convenios colectivos asinados. Ano 2016.

	Nº Convenios	Nº Traballadores/as
Empresa	51	7.653
Sector	19	13.725
Total	70	21.378

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Convenios colectivos revisados. Ano 2016

	Nº Convenios	Nº Traballadores/as
Empresa	6	423
Sector	8	30.903
Total	14	31.326

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Os cadros que seguen a continuación reflicten o número de convenios colectivos (asinados ou revisados en 2016) 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 convenios de sector o maior número sitúase nos que afectan entre 101 e 500 persoas traballadoras e entre 1.001 e 3.000 persoas traballadoras.

**Convenios colectivos asinados e revisados en función do nº de persoas traballadoras.
Empresa. Ano 2016.**

Nº Traballadores/as	Estatais	
	Nº Convenios	%
0 - 50	38	66,67%
51-100	7	12,28%
101-500	4	7,02%
501-1000	6	10,53%
1001-3000	2	3,51%
>3000	0	0,00%
Total	57	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

**Convenios colectivos asinados e revisados en función do nº de persoas traballadoras.
Sector. Ano 2016.**

Nº Traballadores/as	Estatais	
	Nº Convenios	%
0 - 50	1	3,70%
51-100	1	3,70%
101-500	9	33,33%
501-1000	4	14,81%
1001-3000	9	33,33%
>3000	3	11,11%
Total	27	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Respecto do ámbito temporal dos convenios asinados en 2016 cabe sinalar que o 31,37% dos convenios asinados de empresa teñen unha vixencia superior a 3 anos e o 42,11% dos de sector teñen unha vixencia de 3 anos.

Estes datos aprécianse con maior detalle nos cadros que seguen.

Vixencias medias dos convenios asinados de empresa. Ano 2016.
Porcentaxe sobre o total

	Nº Convenios	%
Menos de 1 ano	0	0,00%
1 ano	10	19,61%
De 1 a 2 anos	0	0,00%
2 anos	11	21,57%
De 2 a 3 anos	1	1,96%
3 anos	13	25,49%
Máis de 3 anos	16	31,37%
Total	51	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Vixencias medias dos convenios asinados de sector. Ano 2016.
Porcentaxe sobre o total

	Nº Convenios	%
Menos de 1 ano	0	0,00%
1 ano	2	10,53%
De 1 a 2 anos	1	5,26%
2 anos	6	31,58%
De 2 a 3 anos	0	0,00%
3 anos	8	42,11%
Máis de 3 anos	2	10,53%
Total	19	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

O incremento salarial pactado (media ponderada) nos convenios asinados ou revisados con vixencia económica para o ano 2016 foi do 1,10%.

Media ponderada do incremento salarial pactado.

Ano 2016	Convenios Colectivos		Revisións salariais		Total
	Sector	Empresa	Sector	Empresa	
	1,26	1,18	1,02	0,76	1,10

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Este incremento é inferior ao IPC galego e ao estatal deste ano 2016 que foron do 1,6%.

Para o cálculo deste incremento tivéronse en conta os convenios que indican incrementos salariais en porcentaxe, que foron 72 este ano (85,71% do total), así como as cláusulas de revisión salarial que figuran no 42,86% dos convenios asinados e no 50% dos revisados este ano.

A media por sectores económicos recóllese no cadro seguinte

**Media ponderada do incremento salarial pactado
Por sectores de actividade. Ano 2016**

	Estatais
Agricultura	0,30
Industria	1,08
Construción	1,60
Servizos	1,17
Total	1,10

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Os cadros seguintes indican os convenios asinados e revisados en 2016 que teñen cláusula de revisión salarial e as persoas traballadoras ás que afectan.

Convenios colectivos asinados con cláusula de garantía salarial. Ano 2016.

	Estatais			
	Nº Convenios	%	Nº Traballadores/as	%
Empresa	20	39,22%	1.392	18,19%
Sector	10	52,63%	6.744	49,14%
Total	30	42,86%	8.136	38,06%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Convenios colectivos revisados con cláusula de garantía salarial. Ano 2016.

	Estatais			
	Nº Convenios	%	Nº Traballadores/as	%
Empresa	2	33,33%	319	75,41%
Sector	5	62,50%	19.164	62,01%
Total	7	50,00%	19.483	62,19%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

A xornada pactada (media ponderada) nos convenios asinados e revisados no ano 2016 foi de 1.763,15 horas.

No cálculo desta media tivéronse en conta os 76 convenios asinados ou revisados en 2016 que sinalan a xornada de xeito anual, que supoñen o 90,48% do total de asinados e revisados este ano.

Xornada pactada. Media ponderada.

	Xornada media (horas/ano)		
	Sector	Empresa	Total
2016	1.763,41	1.761,50	1.763,15

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Xornada por sector de actividade. Ano 2016.

	Agrario	Non agrario			Total
		Industria	Construción	Servizos	
Empresa	-	1.695,64	1.742,25	1.771,78	1.761,50
Sector	1.779,43	1.772,98	-	1.750,08	1.763,41
Total	1.779,43	1.770,04	1.742,25	1.755,27	1.763,15

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Tres convenios de empresa dos que fixan a xornada anual en 2016 indican unha xornada de 1.826 horas. Os 73 restantes sinalan unha xornada inferior.

ANO 2017. CONVENIOS COLECTIVOS ESTATAIS CON APLICACIÓN EN GALICIA

Segundo se pode apreciar nos cadros que seguen a continuación os convenios colectivos estatais con aplicación en Galicia asinados e/ou revisados en 2017 (dos que se dispón de datos) foron 69 e afectan a 79.681 persoas traballadoras.

Deles 38 son de empresa e afectan a 4.803 persoas traballadoras e 31 son de sector e afectan a 74.878 persoas traballadoras.

Convenios colectivos asinados. Ano 2017.

	Nº Convenios	Nº Traballadores/as
Empresa	33	2.818
Sector	21	51.689
Total	54	54.507

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Convenios colectivos revisados 2017

	Nº Convenios	Nº Traballadores/as
Empresa	5	1.985
Sector	10	23.189
Total	15	25.174

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Os cadros seguintes reflicten o número de convenios colectivos (asinados ou revisados) segundo o número de persoas traballadoras ás que afectan.

Neles obsérvase que nos convenios de empresa o maior número concéntrase nas empresas que teñen ata 50 persoas traballadoras.

Nos convenios de sector o maior número deles sitúase nos que afectan entre 501 e 1.000 persoas traballadoras.

**Convenios colectivos asinados e revisados en función do nº de persoas traballadoras.
Empresa. Ano 2017.**

Nº Traballadores/as	Estatais	
	Nº Convenios	%
0 - 50	19	50,00%
51-100	7	18,42%
101-500	10	26,32%
501-1000	1	2,63%
1001-3000	1	2,63%
>3000	0	0,00%
Total	38	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

**Convenios colectivos asinados e revisados en función do nº de persoas traballadoras.
Sector. Ano 2017.**

Nº Traballadores/as	Estatais	
	Nº Convenios	%
0 - 50	0	0,00%
51-100	1	3,23%
101-500	7	22,58%
501-1000	9	29,03%
1001-3000	6	19,35%
>3000	8	25,81%
Total	31	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Respecto do ámbito temporal sinalar que, no ano 2017, o 45,45% dos convenios asinados de empresa e o 38,10% dos asinados de sector indican unha vixencia de máis de 3 anos.

Estes datos aprécianse con maior detalle nos cadros seguintes.

Vixencias medias dos convenios asinados de empresa. Ano 2017.
Porcentaxe sobre o total

	Nº Convenios	%
Menos de 1 ano	0	0,00%
1 ano	1	3,03%
De 1 a 2 anos	2	6,06%
2 anos	5	15,15%
De 2 a 3 anos	0	0,00%
3 anos	10	30,30%
Máis de 3 anos	15	45,45%
Total	33	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Vixencias medias dos convenios asinados de sector. Ano 2017.
Porcentaxe sobre o total

	Nº Convenios	%
Menos de 1 ano	0	0,00%
1 ano	1	4,76%
De 1 a 2 anos	0	0,00%
2 anos	6	28,57%
De 2 a 3 anos	0	0,00%
3 anos	6	28,57%
Máis de 3 anos	8	38,10%
Total	21	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

O incremento salarial pactado (media ponderada) nos convenios asinados ou revisados con vixencia económica para o ano 2017 foi do 1,48%.

Media ponderada do incremento salarial pactado.

Ano 2017	Convenios Colectivos		Revisións salariais		Total
	Sector	Empresa	Sector	Empresa	
	1,52	1,15	1,50	0,68	1,48

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Este incremento é superior ao IPC galego que foi do 1,2% este ano e tamén ao estatal que foi do 1,1%.

Para o cálculo deste incremento tivéronse en conta os convenios que indican incrementos salariais en porcentaxe, que foron 55 este ano (79,71% do total), así como as cláusulas de revisión salarial que figuran no 37,04% dos convenios asinados e no 53,33% dos revisados este ano.

A media por sectores económicos recóllese no cadro seguinte.

**Media ponderada do incremento salarial pactado
Por sectores de actividade. Ano 2017.**

	Estatais
Agricultura	2,00
Industria	1,35
Construción	
Servizos	1,56
Total	1,48

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Os cadros que seguen indican os convenios asinados e revisados en 2017 que teñen cláusula de revisión salarial e as persoas traballadoras ás que afectan.

Convenios colectivos asinados con cláusula de garantía salarial. Ano 2017.

	Estatais			
	Nº Convenios	%	Nº Traballadores/as	%
Empresa	8	24,24%	542	19,23%
Sector	12	57,14%	12.891	24,94%
Total	20	37,04%	13.433	24,64%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Convenios colectivos revisados con cláusula de garantía salarial. Ano 2017.

	Estatais			
	Nº Convenios	%	Nº Traballadores/as	%
Empresa	1	20,00%	11	0,55%
Sector	7	70,00%	19.539	84,26%
Total	8	53,33%	19.550	77,66%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

A xornada pactada (media ponderada) nos convenios asinados e revisados no ano 2017 foi de 1.768,95 horas.

No cálculo desta media tivéronse en conta os 62 convenios asinados ou revisados en 2017 que sinalan a xornada de xeito anual, que supoñen o 89,86% do total de asinados e revisados este ano.

Xornada pactada. Media ponderada.

	Xornada media (horas/ano)		
	Sector	Empresa	Total
2017	1.769,33	1.763,81	1.768,95

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Xornada por sector de actividade. Ano 2017.

	Agrario	Non agrario			Total
		Industria	Construción	Servizos	
Empresa	-	1.686,06		1.773,91	1.763,81
Sector	1.776,00	1.759,25		1.778,75	1.769,33
Total	1.776,00	1.757,97		1.778,19	1.768,95

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia

Dos convenios que indican a xornada anual, 2 convenios de empresa indican unha xornada de 1.826 horas. Os 60 restantes sinalan unha xornada inferior.

ANEXO I. ANÁLISE DAS INAPLICACIÓNS REXISTRADAS. ANOS 2016 E 2017

ANO 2016. INAPLICACIÓNS DE CONVENIOS REXISTRADAS EN GALICIA

Rexistráronse en 2016 en Galicia 62 inaplicacións de convenio que afectan a 1.298 persoas traballadoras, das que 718 son homes e 580 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 2016.

Por sectores económicos e provincias

	Agricultura	Industria	Construción	Servizos	Total
C. Autónoma / Interprov. C.A.					
Número	-	-	-	5	5
Núm. Traballad.	-	-	-	469	469
Homes				257	257
Mulleres				212	212
A Coruña					
Número	1	3	2	12	18
Núm. Traballad.	18	132	7	126	283
Homes	11	122	6	72	211
Mulleres	7	10	1	54	72
Lugo					
Número	-	-	-	4	4
Núm. Traballad.	-	-	-	172	172
Homes				89	89
Mulleres				83	83
Ourense					
Número	-	2	1	3	6
Núm. Traballad.	-	7	1	27	35
Homes		1	1	11	13
Mulleres		6	0	16	22
Pontevedra					
Número	-	7	2	20	29
Núm. Traballad.	-	106	21	212	339
Homes		56	18	74	148
Mulleres		50	3	138	191
Galicia					
Número	1	12	5	44	62
Núm. Traballad.	18	245	29	1.006	1.298
Homes	11	179	25	503	718
Mulleres	7	66	4	503	580

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 (98,39%), sendo dentro destas a redución do salario a que máis se produce (87,10%).

CONDICIÓNS DE TRABALLO QUE SE INAPLICAN

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
XORNADA	8	12,90%	237	18,26%	180	13,87%	57	4,39%
HORARIO E DISTRIBUCIÓN DE TEMPO DE TRABALLO	3	4,84%	171	13,17%	154	11,86%	17	1,31%
SISTEMA DE REMUNERACIÓN	11	17,74%	172	13,25%	89	6,86%	83	6,39%
CONTÍA SALARIAL	61	98,39%	1.172	90,29%	602	46,38%	570	43,91%
SISTEMA DE TRABALLO E RENDEMENTO	1	1,61%	44	3,39%	38	2,93%	6	0,46%
SUPERACIÓN DOS LÍMITES PARA A MOBILIDADE FUNCIONAL		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
MELLORAS VOLUNTARIAS DA ACCIÓN PROTECTORA DA SEGURIDADE SOCIAL	3	4,84%	10	0,77%	8	0,62%	2	0,15%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

MEDIDA SALARIAL ADOPTADA

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
CONXELACIÓN SALARIAL	5	8,06%	145	11,17%	73	5,62%	72	5,55%
INCREMENTO SALARIAL INFERIOR AO DO CONVENIO QUE SE INAPLICA		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
REDUCIÓN DO SALARIO	54	87,10%	981	75,58%	491	37,83%	490	37,75%
OUTRAS (Eliminación de complementos ou por transformación de complementos fixos en variables)	2	3,23%	46	3,54%	38	2,93%	8	0,62%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Nos cadros que seguen pode observarse cales son os convenios dos que se producen as inaplicacións este ano.

CONVENIOS OBXECTO DE INAPLICACIÓN. 2016

ÁMBITO ESTATAL

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL	1	1,61%	57	4,39%	19	1,46%	38	2,93%
ACUICULTURA MARIÑA NACIONAL	2	3,23%	28	2,16%	19	1,46%	9	0,69%
AXENCIAS DE VIAXES	1	1,61%	11	0,85%	2	0,15%	9	0,69%
CENTROS DE ENSINO PRIVADO SEN NINGÚN NIVEL CONCERTADO OU SUBVENCIONADO	1	1,61%	40	3,08%	13	1,00%	27	2,08%
CICLO DE COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS	2	3,23%	23	1,77%	5	0,39%	18	1,39%
DESPACHOS DE TÉCNICOS TRIBUTARIOS E ASESORES FISCAIS	1	1,61%	3	0,23%	0	0,00%	3	0,23%
ELABORADORES DE PRODUTOS COCIÑADOS PARA A SÚA VENDA A DOMICILIO	1	1,61%	286	22,03%	146	11,25%	140	10,79%
EMPRESAS DE ENXEÑERÍA E OFICINAS DE ESTUDOS TÉCNICOS	4	6,45%	87	6,70%	58	4,47%	29	2,23%
EMPRESAS DE SEGURIDADE	1	1,61%	44	3,39%	38	2,93%	6	0,46%
ESTACIÓNS DE SERVIZO	1	1,61%	3	0,23%	3	0,23%	0	0,00%
INDUSTRIA TÉXTIL E DA CONFECCIÓN	2	3,23%	7	0,54%	1	0,08%	6	0,46%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

ÁMBITO COMUNIDADE AUTÓNOMA

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
APARCADOIROS, GARAXES E ESTACIONAMENTOS REGULADOS DE SUPERFICIE	1	1,61%	2	0,15%	0	0,00%	2	0,15%
AXUDA A DOMICILIO	1	1,61%	25	1,93%	3	0,23%	22	1,69%
INSTALACIÓNS DEPORTIVAS E XIMNASIOS DA COMUNIDADE AUTÓNOMA DE GALICIA	1	1,61%	16	1,23%	10	0,77%	6	0,46%
PERRUQUERÍAS DE DONAS, CABALEIROS, UNISEX E BELEZA	1	1,61%	1	0,08%	0	0,00%	1	0,08%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

CONVENIOS OBXECTO DE INAPLICACIÓN. 2016 (continuación)

ÁMBITO PROVINCIAL

A CORUÑA

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
CONVENIO PROPIO	1	1,61%	30	2,31%	10	0,77%	20	1,54%
COMERCIO VARIO DA PROVINCIA DA CORUÑA	1	1,61%	1	0,08%	0	0,00%	1	0,08%
CONSTRUCCIÓN	1	1,61%	5	0,39%	5	0,39%	0	0,00%
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA	5	8,06%	176	13,56%	157	12,10%	19	1,46%
OFICINAS E DESPACHOS	2	3,23%	17	1,31%	6	0,46%	11	0,85%
TRANSPORTE DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	1	1,61%	3	0,23%	2	0,15%	1	0,08%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

LUGO

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
CONVENIO PROPIO	1	1,61%	128	9,86%	73	5,62%	55	4,24%
COMERCIO DO METAL	1	1,61%	2	0,15%	2	0,15%	0	0,00%
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	1	1,61%	2	0,15%	1	0,08%	1	0,08%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

OURENSE

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
CONSTRUCCIÓN	1	1,61%	1	0,08%	1	0,08%	0	0,00%
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	1	1,61%	8	0,62%	1	0,08%	7	0,54%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

PONTEVEDRA

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
CONVENIO PROPIO	1	1,61%	55	4,24%	23	1,77%	32	2,47%
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	1	1,61%	1	0,08%	0	0,00%	1	0,08%
COMERCIO DE BAZARES, VENDA DE XOGUETES, ARTIGOS DE REGALO, ADORNO E RECLAMO	3	4,84%	8	0,62%	0	0,00%	8	0,62%
COMERCIO DO METAL	2	3,23%	5	0,39%	4	0,31%	1	0,08%
CONSTRUCCIÓN	1	1,61%	5	0,39%	5	0,39%	0	0,00%
HOSTALERÍA	1	1,61%	18	1,39%	2	0,15%	16	1,23%
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA (EMPRESAS DO METAL SEN CONVENIO PROPIO)	6	9,68%	83	6,39%	52	4,01%	31	2,39%
INDUSTRIAS E DESPACHOS DE PANIFICACIÓN, CONFEITEIRÍAS, PASTELERÍAS, REPOSTERÍAS E PRATOS PREPARADOS (Confiteirías e panaderías)	3	4,84%	38	2,93%	14	1,08%	24	1,85%
INDUSTRIAS VINÍCOLAS OU ADEGAS, COMERCIO DE VIÑO, LICOREIRAS E VITICULTURA NAS ADEGAS DE PONTEVEDRA	1	1,61%	3	0,23%	3	0,23%	0	0,00%
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	1	1,61%	21	1,62%	3	0,23%	18	1,39%
MÁRMORES E PEDRAS	1	1,61%	11	0,85%	8	0,62%	3	0,23%
OFICINAS E DESPACHOS	3	4,84%	16	1,23%	5	0,39%	11	0,85%
TRANSPORTE PÚBLICO DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	1	1,61%	28	2,16%	24	1,85%	4	0,31%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O cadro que segue recolle a composición da Comisión negociadora das inaplicacións rexistradas en Galicia no ano 2016, e nel pode apreciarse que no 74,19% esta composición 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 24,19% 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 2016.**

		Representación segundo artigo 41 ET		Representación legal dos traballadores/as		Decisión órgano tripartito		AGA	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
C. Autónoma / Interprov. C.A.									
	Número	3	60,00%	1	20,00%	-	0,00%	1	20,00%
	Núm. Traballad.	139	29,64%	44	9,38%	-	0,00%	286	60,98%
	Homes	73	15,57%	38	8,10%		0,00%	146	31,13%
	Mulleres	66	14,07%	6	1,28%		0,00%	140	29,85%
A Coruña									
	Número	13	72,22%	5	27,78%	-	0,00%	-	0,00%
	Núm. Traballad.	72	25,44%	211	74,56%	-	0,00%	-	0,00%
	Homes	48	16,96%	163	57,60%	-	0,00%	-	0,00%
	Mulleres	24	8,48%	48	16,96%	-	0,00%	-	0,00%
Lugo									
	Número	2	50,00%	2	50,00%	-	0,00%	-	0,00%
	Núm. Traballad.	4	2,33%	168	97,67%	-	0,00%	-	0,00%
	Homes	3	1,74%	86	50,00%	-	0,00%	-	0,00%
	Mulleres	1	0,58%	82	47,67%	-	0,00%	-	0,00%
Ourense									
	Número	6	100,00%	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
	Núm. Traballad.	35	100,00%	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
	Homes	13	37,14%		0,00%	-	0,00%	-	0,00%
	Mulleres	22	62,86%		0,00%	-	0,00%	-	0,00%
Pontevedra									
	Número	22	75,86%	7	24,14%	-	0,00%	-	0,00%
	Núm. Traballad.	164	48,38%	175	51,62%	-	0,00%	-	0,00%
	Homes	69	20,35%	79	23,30%	-	0,00%	-	0,00%
	Mulleres	95	28,02%	96	28,32%	-	0,00%	-	0,00%
Galicia									
	Número	46	74,19%	15	24,19%	0	0,00%	1	1,61%
	Núm. Traballad.	414	31,90%	598	46,07%	0	0,00%	286	22,03%
	Homes	206	15,87%	366	28,20%	0	0,00%	146	11,25%
	Mulleres	208	16,02%	232	17,87%	0	0,00%	140	10,79%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Segundo pode apreciarse con maior detalle no cadro que segue a continuación, o 48,39% das inaplicacións rexistradas en 2016 teñen lugar en empresas que teñen entre 1 e 5 persoas traballadoras e o 33,87% 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.		0,00%	11	61,11%	2	50,00%	4	66,67%	13	44,83%	30	48,39%
6-30 traball.		0,00%	5	27,78%		0,00%	2	33,33%	14	48,28%	21	33,87%
31-49 traball.	3	60,00%	1	5,56%	1	25,00%		0,00%	1	3,45%	6	9,68%
50-100 traball.	1	20,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1	3,45%	2	3,23%
101-250 traball.		0,00%	1	5,56%	1	25,00%		0,00%		0,00%	2	3,23%
251-500 traball.	1	20,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1	1,61%
Máis de 500		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
TOTAL	5	100,00%	18	100,00%	4	100,00%	6	100,00%	29	100,00%	62	100,00%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No seguinte apartado deste anexo que recolle unha análise das inaplicacións rexistradas en 2017, figura unha comparativa das inaplicacións rexistradas en 2017, 2016 e 2015.

ANO 2017. INAPLICACIÓNS DE CONVENIOS REXISTRADAS EN GALICIA

Rexistráronse en 2017 en Galicia 67 inaplicacións de convenio que afectan a 953 persoas traballadoras, das que 532 son homes e 421 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 2017.

Por sectores económicos e provincias

		Agricultura	Industria	Construción	Servizos	Total
C. Autónoma / Interprov. C.A.						
	Número	-	-	-	1	1
	Núm. Traballad.	-	-	-	51	51
	Homes				36	36
	Mulleres				15	15
A Coruña						
	Número	-	3	-	19	22
	Núm. Traballad.	-	44	-	233	277
	Homes		41		122	163
	Mulleres		3		111	114
Lugo						
	Número	-	-	-	11	11
	Núm. Traballad.	-	-	-	223	223
	Homes				147	147
	Mulleres				76	76
Ourense						
	Número	-	1	-	1	2
	Núm. Traballad.	-	4	-	4	8
	Homes		1		3	4
	Mulleres		3		1	4
Pontevedra						
	Número	-	11	1	19	31
	Núm. Traballad.	-	168	1	225	394
	Homes		67	1	114	182
	Mulleres		101	0	111	212
Galicia						
	Número	0	15	1	51	67
	Núm. Traballad.	0	216	1	736	953
	Homes		109	1	422	532
	Mulleres		107	0	314	421

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Segundo se pode apreciar nos cadros seguintes, as condicións de traballo que se inaplican refírense maioritariamente á contía salarial (100%), sendo dentro destas a redución do salario a que máis se produce (88,06%).

CONDICIÓNS DE TRABALLO QUE SE INAPLICAN

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
XORNADA	15	22,39%	177	18,57%	142	14,90%	35	3,67%
HORARIO E DISTRIBUCIÓN DE TEMPO DE TRABALLO	14	20,90%	166	17,42%	140	14,69%	26	2,73%
SISTEMA DE REMUNERACIÓN	29	43,28%	284	29,80%	183	19,20%	101	10,60%
CONTÍA SALARIAL	67	100,00%	953	100,00%	532	55,82%	421	44,18%
SISTEMA DE TRABALLO E RENDEMENTO	4	5,97%	49	5,14%	43	4,51%	6	0,63%
SUPERACIÓN DOS LÍMITES PARA A MOBILIDADE FUNCIONAL		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
MELLORAS VOLUNTARIAS DA ACCIÓN PROTECTORA DA SEGURIDADE SOCIAL	10	14,93%	104	10,91%	65	6,82%	39	4,09%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

MEDIDA SALARIAL ADOPTADA

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
CONXELACIÓN SALARIAL	2	2,99%	41	4,30%	23	2,41%	18	1,89%
INCREMENTO SALARIAL INFERIOR AO DO CONVENIO QUE SE INAPLICA	8	11,94%	113	11,86%	90	9,44%	23	2,41%
REDUCIÓN DO SALARIO	59	88,06%	827	86,78%	435	45,65%	392	41,13%
OUTRAS (Eliminación de complementos ou por transformación de complementos fixos en variables)	7	10,45%	55	5,77%	40	4,20%	15	1,57%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Nos cadros que seguen pode observarse cales son os convenios dos que se producen as inaplicacións este ano.

CONVENIOS OBXECTO DE INAPLICACIÓN. 2017

ÁMBITO ESTATAL

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
AXENCIAS DE VIAXES	2	2,99%	16	1,68%	2	0,21%	14	1,47%
CENTROS DE ENSINO PRIVADO DE RÉXIME XERAL OU ENSINO REGRADO SEN NINGÚN NIVEL CONCERTADO OU SUBVENCIONADO	1	1,49%	29	3,04%	7	0,73%	22	2,31%
COMERCIO DE FLORES E PLANTAS	1	1,49%	4	0,42%	3	0,31%	1	0,10%
CONTACT CENTER	1	1,49%	7	0,73%	3	0,31%	4	0,42%
EMPRESAS DE ENSINO PRIVADO SOSTIDAS TOTAL OU PARCIALMENTE CON FONDOS PÚBLICOS	1	1,49%	11	1,15%	2	0,21%	9	0,94%
EMPRESAS DE ENXEÑERÍA E OFICINAS DE ESTUDOS TÉCNICOS	2	2,99%	55	5,77%	39	4,09%	16	1,68%
ESTACIÓNS DE SERVIZO	3	4,48%	9	0,94%	3	0,31%	6	0,63%
INDUSTRIA TÉXTIL E DA CONFECCIÓN	1	1,49%	17	1,78%	0	0,00%	17	1,78%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

ÁMBITO COMUNIDADE AUTÓNOMA

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
APARCADOIROS, GARAXES E ESTACIONAMENTOS REGULADOS DE SUPERFICIE	1	1,49%	3	0,31%	1	0,10%	2	0,21%
AXUDA A DOMICILIO	1	1,49%	9	0,94%	0	0,00%	9	0,94%
ORQUESTRAS DE VERBENA DE GALICIA	16	23,88%	180	18,89%	151	15,84%	29	3,04%
PERRUQUERÍAS DE DONAS, CABALEIROS, UNISEX E BELEZA	2	2,99%	2	0,21%	0	0,00%	2	0,21%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

CONVENIOS OBXECTO DE INAPLICACIÓN. 2017 (continuación)

ÁMBITO PROVINCIAL

A CORUÑA

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
CONVENIO PROPIO	1	1,49%	30	3,15%	10	1,05%	20	2,10%
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	1	1,49%	2	0,21%	0	0,00%	2	0,21%
COMERCIO VARIO	1	1,49%	3	0,31%	0	0,00%	3	0,31%
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA	5	7,46%	86	9,02%	74	7,76%	12	1,26%
OFICINAS E DESPACHOS	2	2,99%	19	1,99%	8	0,84%	11	1,15%
TRANSPORTE DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	2	2,99%	48	5,04%	31	3,25%	17	1,78%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

LUGO

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
CONVENIO PROPIO	1	1,49%	128	13,43%	76	7,97%	52	5,46%
COMERCIO TÉXTIL	1	1,49%	1	0,10%	0	0,00%	1	0,10%
OFICINAS E DESPACHOS DA PROVINCIA DE LUGO	1	1,49%	4	0,42%	1	0,10%	3	0,31%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

OURENSE

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	1	1,49%	4	0,42%	1	0,10%	3	0,31%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

PONTEVEDRA

	Núm.	%	Núm. Trab.	%	Homes	%	Mulleres	%
CONVENIO PROPIO	1	1,49%	58	6,09%	31	3,25%	27	2,83%
CARPINTERÍA, EBANISTERÍA E ACTIVIDADES AFÍNS	1	1,49%	1	0,10%	1	0,10%	0	0,00%
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	1	1,49%	9	0,94%	2	0,21%	7	0,73%
COMERCIO DE MATERIAIS DE CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO	1	1,49%	3	0,31%	1	0,10%	2	0,21%
COMERCIO DO METAL	1	1,49%	3	0,31%	2	0,21%	1	0,10%
HOSTALERÍA	2	2,99%	46	4,83%	6	0,63%	40	4,20%
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA (EMPRESAS DO METAL SEN CONVENIO PROPIO)	2	2,99%	45	4,72%	28	2,94%	17	1,78%
INDUSTRIAS DE BEBIDAS REFRESCANTES	1	1,49%	7	0,73%	4	0,42%	3	0,31%
INDUSTRIAS E DESPACHOS DE PANIFICACIÓN, CONFEITEIRÍAS, PASTELERÍAS, REPOSTERÍAS E PRATOS PREPARADOS (Confiteirías e panaderías)	5	7,46%	84	8,81%	29	3,04%	55	5,77%
MÁRMORES E PEDRAS	1	1,49%	11	1,15%	8	0,84%	3	0,31%
OFICINAS E DESPACHOS	2	2,99%	16	1,68%	5	0,52%	11	1,15%
TRANSPORTE PÚBLICO DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	1	1,49%	3	0,31%	3	0,31%	0	0,00%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

No 80,60% das inaplicacións rexistradas en 2017 a composición da comisión negociadora correspóndese co establecido no artigo 41 do Estatuto dos traballadores/as (comisión dun máximo de tres membros integrada por persoas traballadoras da propia empresa e elixida por estas democraticamente).

No 19,40% está constituída pola representación legal dos traballadores/as.

Non acudiron en ningún caso á mediación do AGA nin á decisión do órgano tripartito.

Inaplicacións rexistradas
Composición da Comisión negociadora
Por provincias. Galicia. Ano 2017.

		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	100,00%	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
	Núm. Traballad.	51	100,00%	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
	Homes	36	70,59%		0,00%		0,00%		0,00%
	Mulleres	15	29,41%		0,00%		0,00%		0,00%
A Coruña									
	Número	17	77,27%	5	22,73%	-	0,00%	-	0,00%
	Núm. Traballad.	149	53,79%	128	46,21%	-	0,00%	-	0,00%
	Homes	90	32,49%	73	26,35%		0,00%		0,00%
	Mulleres	59	21,30%	55	19,86%		0,00%		0,00%
Lugo									
	Número	10	90,91%	1	9,09%	-	0,00%	-	0,00%
	Núm. Traballad.	95	42,60%	128	57,40%	-	0,00%	-	0,00%
	Homes	71	31,84%	76	34,08%		0,00%		0,00%
	Mulleres	24	10,76%	52	23,32%		0,00%		0,00%
Ourense									
	Número	2	100,00%	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
	Núm. Traballad.	8	100,00%	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
	Homes	4	50,00%		0,00%		0,00%		0,00%
	Mulleres	4	50,00%		0,00%		0,00%		0,00%
Pontevedra									
	Número	24	77,42%	7	22,58%	-	0,00%	-	0,00%
	Núm. Traballad.	214	54,31%	180	45,69%	-	0,00%	-	0,00%
	Homes	98	24,87%	84	21,32%		0,00%		0,00%
	Mulleres	116	29,44%	96	24,37%		0,00%		0,00%
Galicia									
	Número	54	80,60%	13	19,40%	0	0,00%	0	0,00%
	Núm. Traballad.	517	54,25%	436	45,75%	0	0,00%	0	0,00%
	Homes	299	31,37%	233	24,45%	0	0,00%	0	0,00%
	Mulleres	218	22,88%	203	21,30%	0	0,00%	0	0,00%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Segundo pode apreciarse con maior detalle no cadro que segue a continuación o 58,21% das inaplicacións rexistradas en 2017 teñen lugar en empresas que teñen entre 6 e 30 persoas traballadoras e o 34,33% en empresas que teñen entre 1 e 5.

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.		0,00%	9	40,91%	4	36,36%	2	100,00%	8	25,81%	23	34,33%
6-30 traball.		0,00%	12	54,55%	6	54,55%		0,00%	21	67,74%	39	58,21%
31-49 traball.		0,00%	1	4,55%		0,00%		0,00%	1	3,23%	2	2,99%
50-100 traball.	1	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1	3,23%	2	2,99%
101-250 traball.		0,00%		0,00%	1	9,09%		0,00%		0,00%	1	1,49%
251-500 traball.		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Máis de 500		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
TOTAL	1	100,00%	22	100,00%	11	100,00%	2	100,00%	31	100,00%	67	100,00%

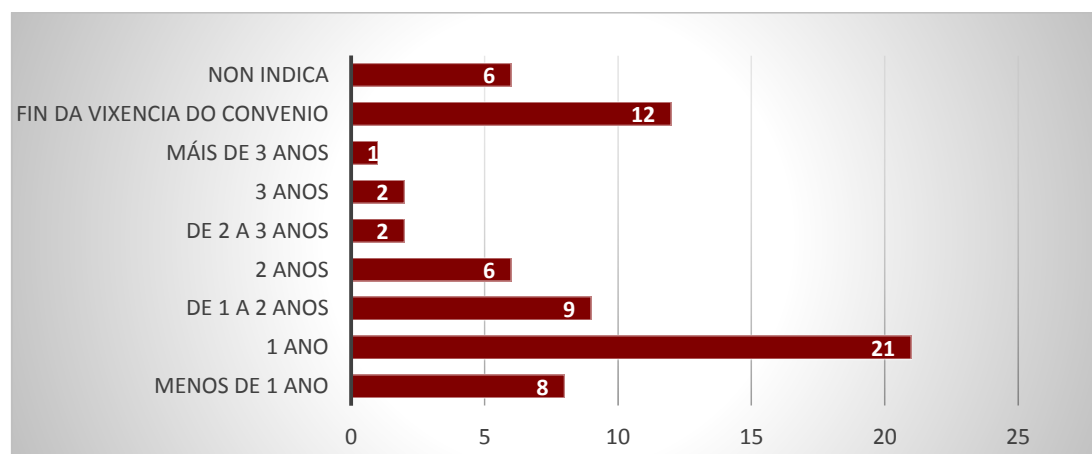
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O cadro seguinte reflicte a vixencia sinalada nas inaplicacións rexistradas este ano.

Vixencias indicadas nas inaplicacións.
Porcentaxe sobre o total de inaplicacións rexistradas
Por provincias. Galicia. Ano 2017

	C. Autónoma / Interprov. C. A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Menos de 1 ano	-	0,00%	1	4,55%	-	0,00%	-	0,00%	7	22,58%	8	11,94%
1 ano	1	100%	9	40,91%	1	9,09%	1	50,00%	9	29,03%	21	31,34%
De 1 a 2 anos	-	0,00%	3	13,64%	2	18,18%	-	0,00%	4	12,90%	9	13,43%
2 anos	-	0,00%	1	4,55%	3	27,27%	-	0,00%	2	6,45%	6	8,96%
De 2 a 3 anos	-	0,00%	2	9,09%	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%	2	2,99%
3 anos	-	0,00%	-	0,00%	1	9,09%	-	0,00%	1	3,23%	2	2,99%
Máis de 3 anos	-	0,00%	1	4,55%	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%	1	1,49%
Fin da vixencia do convenio	-	0,00%	2	9,09%	4	36,36%	1	50,00%	5	16,13%	12	17,91%
Non indica	-	0,00%	3	13,64%	-	0,00%	-	0,00%	3	9,68%	6	8,96%
Total	1		22		11		2		31		67	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



Os cadros e gráficos que seguen a continuación recollen unha comparativa das inaplicacións rexistradas en 2017, 2016 e 2015.

COMPARATIVA INAPLICACIÓNS DE CONVENIOS REXISTRADAS. Ano 2017 - Ano 2016 - Ano 2015

Inaplicacións de convenios rexistradas. Por provincias. Ano 2017												
	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	1	51	22	277	11	223	2	8	31	394	67	953

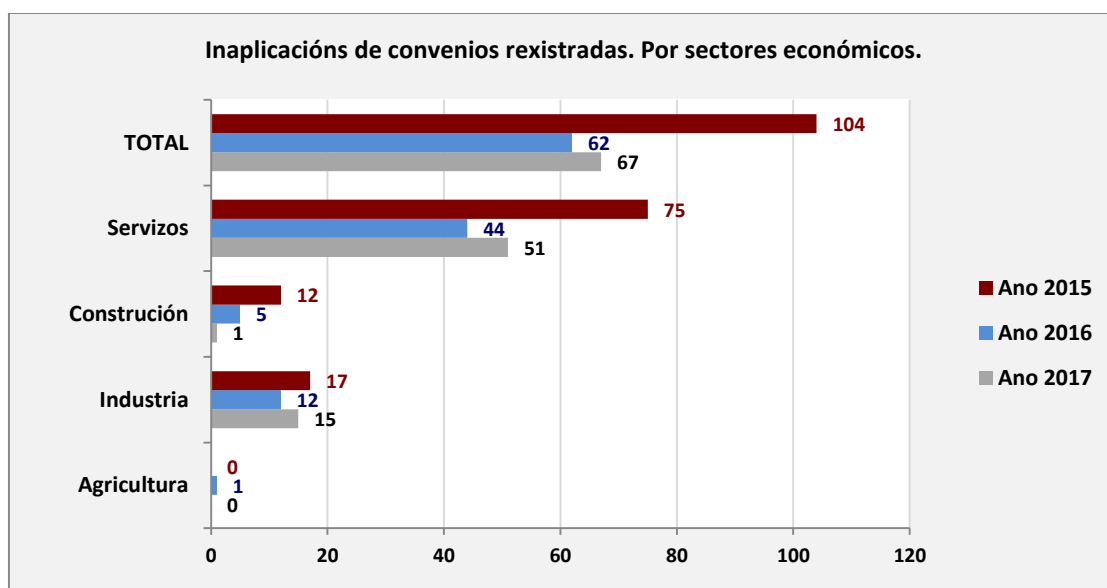
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Inaplicacións de convenios rexistradas. Por provincias. Ano 2016												
	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	5	469	18	283	4	172	6	35	29	339	62	1.298

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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.



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

COMPOSICIÓN DA COMISIÓN NEGOCIADORA. Ano 2017 - 2016 - 2015

Inaplicacións rexistradas. Composición da Comisión negociadora Galicia. Ano 2017

	Representación segundo artigo 41 ET		Representación legal dos traballadores/as		Decisión órgano tripartito		AGA	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Galicia								
Número	54	80,60%	13	19,40%	0	0,00%	0	0,00%
Núm. Traballad.	517	54,25%	436	45,75%	0	0,00%	0	0,00%
Homes	299	31,37%	233	24,45%	0	0,00%	0	0,00%
Mulleres	218	22,88%	203	21,30%	0	0,00%	0	0,00%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Inaplicacións rexistradas. Composición da Comisión negociadora Galicia. Ano 2016

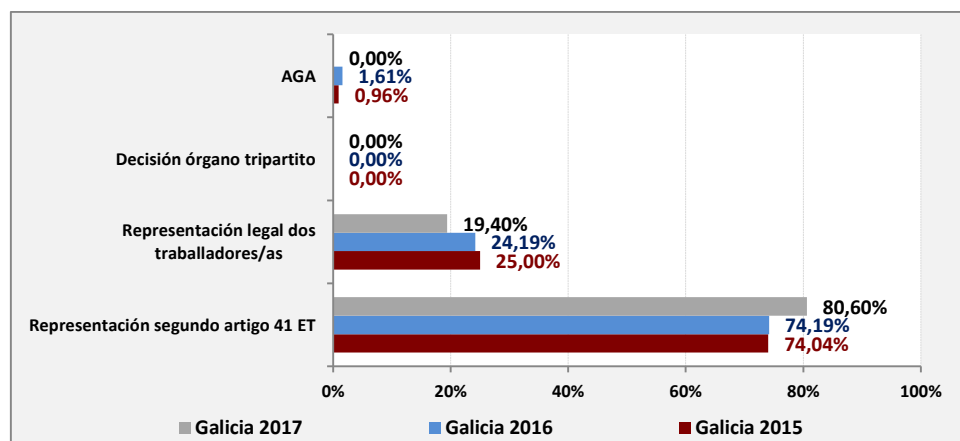
	Representación segundo artigo 41 ET		Representación legal dos traballadores/as		Decisión órgano tripartito		AGA	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Galicia								
Número	46	74,19%	15	24,19%	0	0,00%	1	1,61%
Núm. Traballad.	414	31,90%	598	46,07%	0	0,00%	286	22,03%
Homes	206	15,87%	366	28,20%	0	0,00%	146	11,25%
Mulleres	208	16,02%	232	17,87%	0	0,00%	140	10,79%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Inaplicacións rexistradas. Composición da Comisión negociadora Galicia. Ano 2015

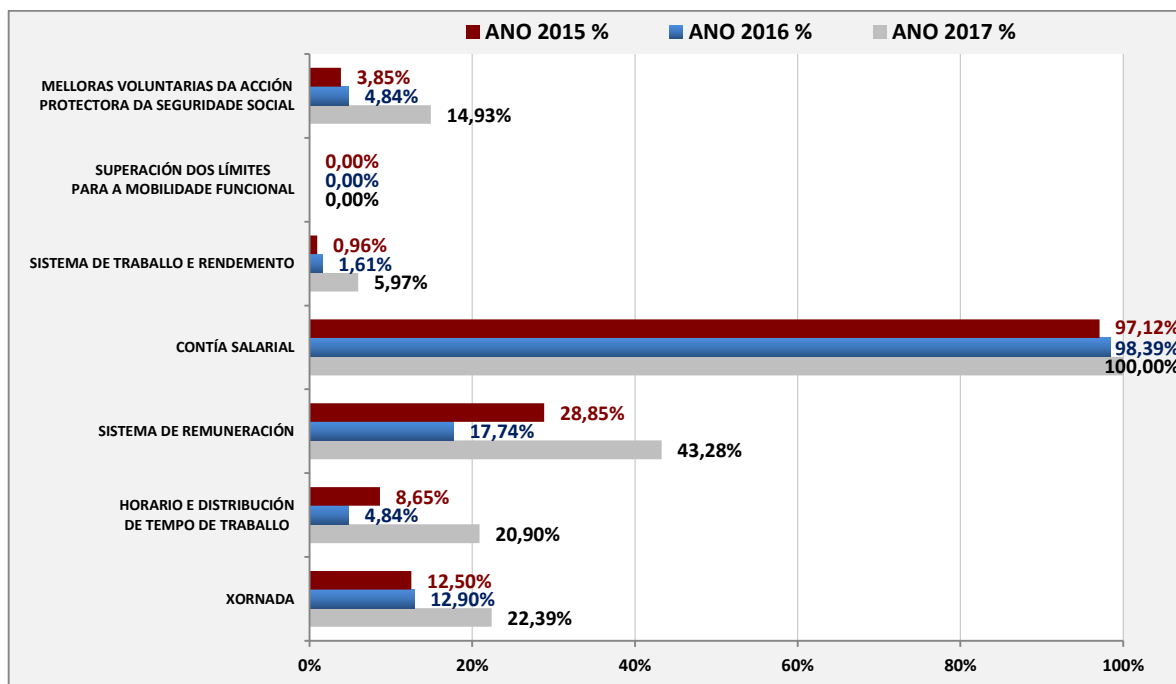
	Representación segundo artigo 41 ET		Representación legal dos traballadores/as		Decisión órgano tripartito		AGA	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Galicia								
Número	77	74,04%	26	25,00%	0	0,00%	1	0,96%
Núm. Traballad.	584	30,40%	952	49,56%	0	0,00%	385	20,04%
Homes	354	18,43%	652	33,94%	0	0,00%	189	9,84%
Mulleres	230	11,97%	300	15,62%	0	0,00%	196	10,20%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



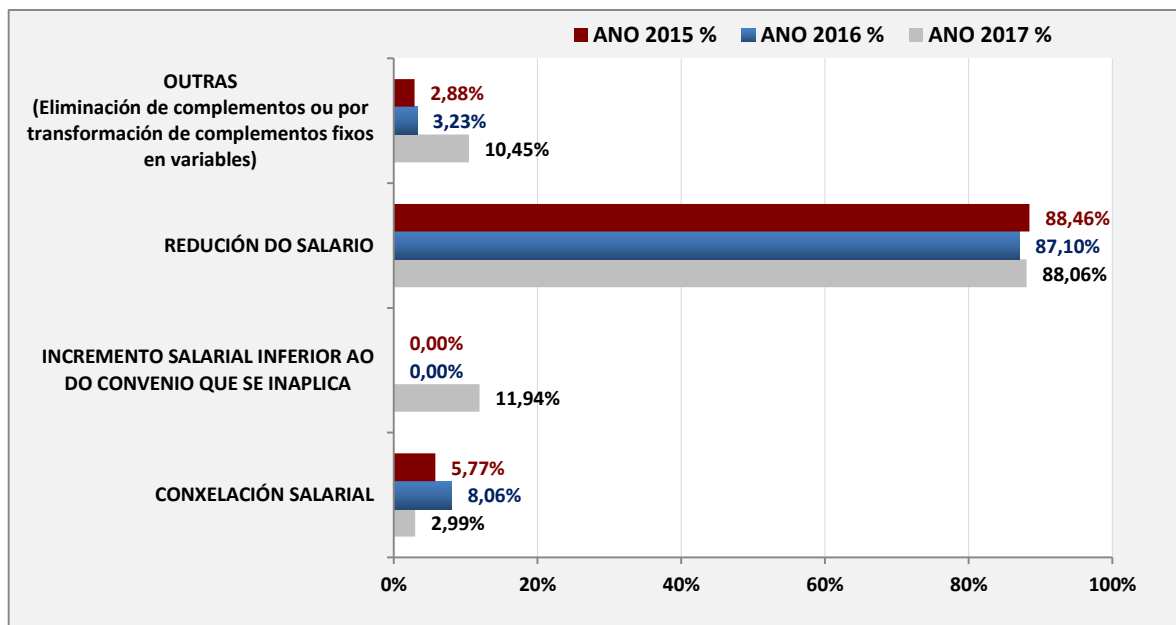
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

CONDICIÓN DE TRABALLO QUE SE INAPLICAN. COMPARATIVA 2017- 2016- 2015



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

MEDIDA SALARIAL ADOPTADA. COMPARATIVA 2017- 2016- 2015



Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

ANEXO II. ESTADO DA ULTRAactivIDADE DA NEGOCIACIÓN SECTORIAL EN GALICIA.

A 31 de decembro de 2017 existen en Galicia 124 convenios de sector.

Figuran nos cadros seguintes estes convenios clasificados segundo o ámbito territorial e diferenciando os que rematan a súa vixencia en 2017 ou antes e os que continúan vixentes con posterioridade.

Entre os que rematan a súa vixencia en 2017 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 2019

Non teñen pacto para o caso de denuncia

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
LOUSAS DE OURENSE E LUGO	01/05/2017	31/12/2019	NON
SALÓNS DE PEITEADO DE DONAS, CABALEIROS, UNISEX E SALÓNS DE BELEZA	01/01/2016	31/12/2019	NON

REMATAN A SÚA VIXENCIA EN 2018

Catro teñen pacto para o caso de denuncia e un non

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
ACORDO MARCO GALEGO DO SECTOR DO TRANSPORTE DE VIAXEIROS POR ESTRADA	01/01/2017	31/12/2018	SI
II CONVENIO AUTONÓMICO PARA A ACTIVIDADE ARQUEOLÓXICA	09/12/2014	31/12/2018	SI
INSTALACIÓNS DEPORTIVAS E XIMNASIOS DA COMUNIDADE AUTÓNOMA DE GALICIA	01/01/2016	31/12/2018	SI
ORQUESTRAS DE VERBENA DE GALICIA	01/01/2017	31/12/2018	SI
POMPAS FÚNEBRES	01/01/2015	31/12/2018	NON

CONVENIOS DE SECTOR COMUNIDADE AUTÓNOMA (continuación)

REMATAN A SÚA VIXENCIA EN 2017 OU 2016

Teñen pacto para o caso de denuncia (un deles limitado)

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
ACTORES E ACTRICES DE TEATRO DE GALICIA	01/01/2009	31/12/2017	SI
EMPRESAS ORGANIZADORAS DO XOGO DO BINGO	01/01/2016	31/12/2017	SI
EVENTOS, SERVIZOS E PRODUCCIÓNS CULTURAIS	01/01/2013	31/12/2016	limitado

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
APARCADOIROS, GARAXES E ESTACIONAMENTOS REGULADOS DE SUPERFICIE	01/01/2010	31/12/2012	SI
AXUDA A DOMICILIO	01/01/2009	31/12/2011	SI
EDITORIAIS	01/01/2008	31/12/2013	SI
GUINDASTRES MÓBILES AUTOPROPULSADOS DE GALICIA	01/01/2010	31/12/2011	SI
RESIDENCIAS PRIVADAS DA TERCEIRA IDADE	01/01/2009	31/12/2015	SI
SECTOR DA DOBRAXE	01/01/2002	31/12/2006	SI
Sector sanitario de Galicia xestionado por fundacións públicas sanitarias ou sociedades públicas autonómicas, sometidas ao protectorado da Consellería de Sanidade - Persoal laboral	11/05/2005	31/12/2007	SI
TRANSPORTE DE ENFERMOS/AS E ACCIDENTADOS/AS EN AMBULANCIA NA COMUNIDADE AUTÓNOMA DE GALICIA	01/01/2013	31/12/2015	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
CONVENIO COLECTIVO GALEGO DE CENTROS ESPECIAIS DE EMPREGO	01/01/2010	31/12/2011	NON

► CONVENIOS DE SECTOR A CORUÑA

REMATAN A SÚA VIXENCIA EN 2019

Teñen pacto para o caso de denuncia

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
CARPINTERÍA E EBANISTERÍA	01/01/2014	31/12/2019	SI
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	01/01/2016	31/12/2019	SI
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA	01/01/2017	31/12/2019	SI

REMATAN A SÚA VIXENCIA EN 2018

Teñen pacto para o caso de denuncia (un deles limitado)

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
ESTABLECEMENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, ASISTENCIA, CONSULTA E LABORATORIOS DE ANÁLISES CLÍNICAS	01/01/2016	31/12/2018	SI
HOSTALERÍA	01/01/2016	31/12/2018	limitado
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	01/01/2016	31/12/2018	SI
PANADERÍAS	01/01/2014	31/12/2018	SI
REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA	01/01/2016	31/12/2018	SI

REMATAN A SÚA VIXENCIA EN 2017 OU 2016

Teñen pacto para o caso de denuncia

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
TRANSPORTE DE VIAXEIROS EN AUTOBÚS POR ESTRADA	01/01/2016	31/12/2017	SI

CONVENIOS DE SECTOR A CORUÑA (continuación)

REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2015 OU ANTES
Teñen pacto para o caso de denuncia (un deles limitado)

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
AMARRADORES DA PROVINCIA DA CORUÑA	01/07/1997	31/12/1999	SI
AXENCIAS MARÍTIMAS E ADUANEIRAS, EMPRESAS ESTIBADORAS PORTUARIAS E COMISIONISTAS DE TRÁNSITO	01/01/2009	31/12/2012	SI
COMERCIO VARIO DA PROVINCIA DA CORUÑA	01/07/2011	31/12/2015	limitado
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
OFICINAS E DESPACHOS	01/01/2012	31/12/2014	SI
PROTESICOS DENTAIS	01/01/1994	31/12/1995	SI
TRANSPORTE DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	01/01/2013	31/12/2015	SI

REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2017 OU ANTES
NON TEÑEN PACTO para o caso de denuncia
NON FORON DENUNCIADOS

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
AXENCIAS DISTRIBUIDORAS DE GLP	01/01/1996	31/12/1997	NON
BEBIDAS REFRESCANTES E ANALCOHÓLICAS	01/01/2001	31/12/2002	NON
CARPINTERÍA DE RIBEIRA	01/01/2004	31/12/2006	NON
COMERCIO DE MOBLES	01/01/2009	31/12/2011	NON
COMERCIO MAIORISTA DE FROITAS, HORTALIZAS E PLÁTANOS	01/01/2008	31/12/2011	NON
CONFEITEIRÍAS, PASTELERÍAS, MASAS FRITIDAS, BOLOS E XEADOS ARTESÁNS	01/01/2004	31/12/2007	NON
ELABORACIÓN E INSTALACIÓN DE PEDRA E MÁRMORE	01/01/2011	31/12/2016	NON
FLOTA DE ARRASTRE O FRESCO DO GRAN SOL DA PROV. DA CORUÑA	01/01/1998	31/12/1999	NON
INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLEIRAS, LICOREIRAS, SIDREIRAS E O SEU COMERCIO	01/01/2001	31/12/2002	NON
PERSOAL DE TERRA DE EMPRESAS PESQUEIRAS	01/01/1991	31/12/1991	NON
TINTURERÍAS, LAVANDERÍAS E REPASADO DE ROUPA	01/01/2009	31/07/2012	NON

REMATOU A SÚA VIXENCIA EN 2017 OU ANTES
Foi denunciado DESPOIS da entrada en vigor da Lei 3/2012 (Denuncia automática)
NON TEN PACTO para o caso de denuncia

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
PINTURA	01/01/2013	31/12/2016	NON

► CONVENIOS DE SECTOR LUGO

REMATAN A SÚA VIXENCIA EN 2018

Ten pacto para o caso de denuncia

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	01/01/2015	31/12/2018	SI

REMATAN A SÚA VIXENCIA EN 2017 OU 2016

Teñen pacto para o caso de denuncia

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
COMERCIO DE MATERIAIS DE CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO	01/01/2016	31/12/2016	SI
COMERCIO DO METAL	01/01/2013	31/12/2017	SI
EDIFICACIÓN E OBRAS PÚBLICAS	01/01/2016	31/12/2016	SI
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA	01/01/2013	31/12/2017	SI
MATERIAIS E PREFABRICADOS PARA A CONSTRUCCIÓN	01/01/2016	31/12/2016	SI
SANIDADE PRIVADA	01/01/2008	31/12/2016	SI

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	31/12/2013	SI
TRANSPORTE DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	01/01/2011	31/12/2013	SI
TRANSPORTE DE VIAXEIROS POR ESTRADA	01/01/2013	31/12/2015	SI

CONVENIOS DE SECTOR LUGO (continuación)

REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2017 OU ANTES

NON TEÑEN PACTO para o caso de denuncia

NON FORON DENUNCIADOS

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
BUQUES DE ARRASTRE Ó FRESCO	01/01/1992	31/12/1993	
CHOCOLATES, BOMBÓNS E CARAMELOS	01/01/1990	31/12/1990	
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	01/01/2013	31/12/2017	NON
COMERCIO DE MOBLES E OBXECTOS DECORATIVOS	01/01/2007	31/12/2011	NON
CONFEITEIRÍA, PASTELERÍA E REPOSTERÍA DE LUGO	01/01/2008	31/12/2010	NON
DISTRIBUCIÓN DE BUTANO	01/01/1999	31/12/2008	NON
HOSTALERÍA	01/01/2010	31/12/2012	NON
OFICINAS E DESPACHOS DA PROVINCIA DE LUGO	01/01/2008	31/12/2011	NON
PRIMEIRA TRANSFORMACIÓN DA MADEIRA	01/01/2012	31/12/2013	NON

REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2015 OU ANTES

Limitan a prórroga a un ano se non hai denuncia

NON FORON DENUNCIADOS

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
COMERCIO TÉXTIL	01/01/2011	31/12/2015	limitado
INDUSTRIA DA EBANISTERÍA E AFÍNS	01/01/2012	31/12/2013	limitado

REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2015 OU ANTES

Foi denunciado ANTES da entrada en vigor da Lei 3/2012 (Denuncia automática)

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

REMATA A SÚA VIXENCIA EN 2020

Ten pacto para o caso de denuncia

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	01/01/2017	31/12/2020	SI

REMATAN A SÚA VIXENCIA EN 2018

Teñen pacto para o caso de denuncia

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
COMERCIO DE MATERIAIS PARA A CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO	01/07/2017	31/12/2018	SI
PANADERÍAS	01/01/2011	31/12/2018	SI
PASTELERÍA, CONFEITERÍA, BOLERÍA, REPOSTERÍA E PRATOS PRECOCIÑADOS	01/01/2016	31/12/2018	SI
SIDEROMETAL E TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS	01/01/2013	31/12/2018	SI

REMATA A SÚA VIXENCIA EN 2017

Ten pacto para o caso de denuncia

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	01/01/2016	31/12/2017	SI

CONVENIOS DE SECTOR OURENSE (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
COMERCIO DA PEL	01/01/2012	31/12/2013	SI
COMERCIO DE ELEMENTOS DO METAL	01/01/2011	31/12/2011	SI
COMERCIO TÉXTIL	01/01/2009	31/12/2010	SI
CONSTRUCCIÓN	01/01/2013	31/12/2013	SI
EMPRESAS CONCESIONARIAS DE SERVIZOS MUNICIPAIS DE INMOBILIZACIÓN, RETIRADA DA VÍA PÚBLICA, TRASLADO E DEPÓSITO DE VEHÍCULOS	01/01/2008	31/12/2010	SI
FABRICANTES DE CADALEITOS	01/01/2002	31/12/2002	SI
FABRICANTES DE MOBLES, CARPINTERÍA, TAPICERÍA E EBANISTERÍA	01/01/2012	31/12/2013	SI
HOSTALERÍA	01/01/2011	31/12/2013	SI
LIMPEZA DE 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
TRANSPORTE DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	01/01/2013	31/12/2014	SI
TRANSPORTE DE VIAXEIROS POR ESTRADA	01/01/2010	31/12/2012	SI

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 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 2019

Teñen pacto para o caso de denuncia

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	01/01/2016	31/12/2019	SI
EMPRESAS DO METAL SEN CONVENIO PROPIO	01/01/2017	31/12/2019	SI
REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRAS	01/01/2017	31/12/2019	SI

REMATAN A SÚA VIXENCIA EN 2018

Teñen pacto para o caso de denuncia

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
COMERCIO DE MOBLES	01/01/2016	31/12/2018	SI
COMERCIO RETALLISTA TÉXTIL	01/01/2016	31/12/2018	SI

REMATAN A SÚA VIXENCIA EN 2017 OU 2016 –

Teñen pacto para o caso de denuncia

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
ALMACENISTAS DE MADEIRA	01/01/2014	31/12/2016	SI
AXENCIAS MARÍTIMAS, CONSIGNATARIAS, ESTIBADORAS DE BUQUES E ACTIVIDADES AFÍNS	01/01/2013	31/12/2016	SI
CARPINTERÍA DE RIBEIRA	01/01/2014	31/12/2016	SI
CARPINTERÍA, EBANISTERÍA E ACTIVIDADES AFÍNS	01/01/2014	31/12/2016	SI
COMERCIO DE MATERIAIS DE CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO	01/01/2016	31/12/2017	SI
CONSTRUCCIÓN	01/01/2016	31/12/2016	SI
DERIVADOS DO CEMENTO	01/01/2013	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
SECTOR EXTRACTIVO DA PEDRA NATURAL - CANTEIRAS- DE PONTEVEDRA	01/01/2013	31/12/2016	SI
TRANSPORTE PÚBLICO DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	01/01/2014	31/12/2016	SI

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
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
HOSTALERÍA	01/01/2011	31/12/2015	SI
INDUSTRIAS DE BEBIDAS REFRESCANTES	01/07/2009	31/12/2015	SI
INDUSTRIAS E DESPACHOS DE PANIFICACIÓN, CONFEITEIRÍAS, PASTELERÍAS, REPOSTERÍAS E PRATOS PREPARADOS	01/01/2012	31/12/2013	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

REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2017 OU ANTES

NON TEÑEN PACTO para o caso de denuncia

NON FORON DENUNCIADOS

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
ALUGUEIRO DE CAIXAS PLASTICAS PORTADORAS DE PEIXE	01/01/1996	31/12/1997	NON
COMERCIO DA PEL	01/01/2008	31/12/2009	NON
COMERCIO POR XUNTO DE PEIXE FRESCO	01/01/2008	31/12/2010	NON
OFICINAS E DESPACHOS	01/01/2009	31/12/2012	NON
PESCA DE ARRASTRE O FRESCO NO GRAN SOL	01/08/1997	31/12/1999	NON
TRANSPORTE PÚBLICO DE VIAXEIROS POR ESTRADA	01/01/2009	31/12/2011	NON

CONVENIOS DE SECTOR PONTEVEDRA (continuación)

REMATARON A SÚA VIXENCIA EN 2017 OU ANTES

Foron denunciado DESPOIS da entrada en vigor da Lei 3/2012

NON TEÑEN PACTO para o caso de denuncia

Denominación convenio	Data Inicio convenio	Data Fin convenio	Ten pacto en contrario
HOSPITALIZACIÓN E INTERNAMENTO	01/01/2011	31/12/2013	NON
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	01/01/2011	31/12/2017	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
VENDA POR XUNTO DE TECIDOS, MERCERÍA E PAQUETERÍA	01/05/2009	30/04/2012	NON

