2019 MEMORIA DE ACTIVIDADES

DO CONSELLO GALEGO DE RELACIÓNS LABORAIS

CONSELLO GALEGO
DE RELACIÓNS LABORAIS

2019 MEMORIA DE ACTIVIDADES

DO CONSELLO GALEGO DE RELACIÓNS LABORAIS

Edita:

Consello Galego de Relacións Laborais

Algalia de Abaixo, 24

Tel.: 981 541 601

Tel.: 981 541 610

E-mail: info.cgrl@xunta.es

Santiago de Compostela

Realiza:

Difux

ISSN: 2386-9186 (edición electrónica)

ISSN: 1889-5395 (edición impresa)

ÍNDICE

30 ANOS DO CONSELLO GALEGO DE RELACIÓNS LABORAIS 5

O CONSELLO GALEGO DE RELACIÓNS LABORAIS 11

PLENOS E PERMANENTES EN 2019 19

EMISIÓN DE DITAMES 25

FOMENTO E PROMOCIÓN DA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN GALICIA 29

SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLITOS: XESTIÓN DO AGA 41

A PROMOCIÓN DO DEBATE SOCIAL 47

ACTIVIDADES DE REPRESENTACIÓN E DIFUSIÓN DO LABOR DO CGRL 61

ORZAMENTO DO CONSELLO 65

ANEXO: BOLETÍN DE RESUMO DA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN GALICIA NO ANO 2019 69

O Pleno do Consello Galego de Relacións Laborais, en xuntanza ordinaria o 4 de xuño de 2020, aprobou, por unanimidade, a Memoria de actividades correspondente ao exercicio 2019.

Esta publicación recolle integramente o texto da dita memoria.

Marisa Peña Cebreiro
Secretaria xeral

30 ANOS DO CONSELLO GALEGO DE RELACIÓNS LABORAIS

Presidentas e presidentes do Consello desde 1988 a 2019

30 ANOS DO CONSELLO GALEGO DE RELACIÓNS LABORAIS

Hai 30 anos, o 27 de febreiro de 1989, reuniuse por primeira vez o Pleno do Consello Galego de Relacións Laborais. A creación do Consello respondía á necesidade de establecer canles institucionais de encontro e participación entre organizacións representativas de traballadores e traballadoras e de empresas dentro do respecto á autonomía dos sindicatos e das organizacións empresariais no ámbito das súas competencias. Hoxe, trinta anos despois, o Consello segue a ser ese marco permanente de encontro das entidades recoñecidas como interlocutoras sociais e unha institución imprescindible nas relacións laborais en Galicia. Por iso, o 27 de febreiro de 2019, no salón de convencións da Cidade da Cultura de Galicia, celebramos ese 30 aniversario e quixemos compartir ese momento con todas as persoas vinculadas co organismo e co ámbito laboral.

Asistentes ao acto dos 30 anos

Esta celebración foi tamén un acto moi emotivo ao contar coa presenza de todas as persoas que estiveron a cargo da presidencia do Consello ao longo destes 30 anos. Xunto á presidenta, Verónica Martínez Barbero e á secretaria xeral do Consello, Marisa Peña Cebreiro, alí estaban Luis Caramés Vieitez, Benigno Sánchez García, Teresa Pedrosa Latas e Demetrio Fernández López. Acompañábanos tamén o representante da xunta de vicepresidentes da CEG, Antonio Fontenla Ramil, os secretarios xerais da CIG, Paulo Carril Vázquez e do SN de CCOO de Galicia, Ramón Sarmiento Solla e o secretario de Política Institucional de UGT-Galicia, Xosé Carlos Rodríguez del Río, en representación das organizacións que conforman o Consello, xunto a membros do Pleno e máis de 140 persoas dos colectivos vinculados ao organismo e ao mundo laboral: organizacións sindicais e empresariais, universidades galegas e escolas de relacións laborais, xudicatura (co seu máximo representante, o presidente do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia, Miguel Ángel Cadenas Sobreira), colexios de graduados sociais e colexio de avogados de Galicia, persoal do Consello e da Secretaría Xeral de Emprego da Xunta de Galicia, entre outras persoas invitadas. A inauguración correu a cargo do conselleiro de Economía, Emprego e Industria, Francisco Conde López, que estivo acompañado pola secretaria xeral de Emprego, Covadonga Toca Carús.

A presidenta e a secretaria xeral do Consello coas persoas homenaxeadas

Mesa redonda cos representantes da CEG, UGT Galicia, CIG e CC OO de Galicia

O Consello tivo a oportunidade de agradecer a todas esas persoas a súa colaboración e apoio ao longo destes 30 anos. E quixo agradecer e recoñecer publicamente o labor de tres das persoas que máis traballaron no desenvolvemento e consolidación deste Consello ao longo destes anos: Carlos Domenech de Aspe, que foi o máximo representante da Inspección de Traballo e Seguridade Social en Galicia e o protagonista de moitos dos procedementos de mediación e arbitraxe xestionados ao abeiro do AGA; Francisco Javier Gárate Castro, catedrático de Dereito do Traballo e da Seguridade Social da

Universidade de Santiago de Compostela e director do Curso Superior de Relacións Laborais ao longo das súas 29 edicións, e María Emilia Casas Baamonde, catedrática de Dereito do Traballo e da Seguridade Social da Universidade Complutense de Madrid, presidenta emérita do Tribunal Constitucional e redactora do texto do AGA en 1992. Agradecemento tamén a José Mª Casas de Ron, xefe da Inspección de Traballo e Seguridade Social de Pontevedra, por pronunciar as *laudatio* das persoas homenaxeadas.

PRINCIPAIS LOGROS CONSEGUIDOS NOS 30 ANOS DO CGRL (datos a febreiro de 2019)

- Constitución do Consello Galego de Relacións Laborais (CGRL) 27.02.1989.

- Consolídase o Consello como o lugar de encontro e diálogo das organizacións sindicais e empresariais máis representativas en Galicia.

- 130 xuntanzas do Pleno do Consello e 225 da Comisión Permanente.

- O Consello impulsa e promove a negociación colectiva en Galicia.
  Máis de 1.300 xuntanzas de comisións negociadoras de convenios de sector negociados e asinados na súa sede, que afectan a máis de 15.000 empresas e a máis de 116.000 persoas traballadoras.

- O Consello é o órgano consultivo e asesor da Comunidade Autónoma de Galicia nas materias relativas á súa política laboral.
  988 ditames emitidos, que recollen a opinión das organizacións que fan parte do Consello sobre os proxectos normativos que lle son remitidos para consulta.

- O Consello como facilitador do primeiro Acordo Interprofesional asinado en Galicia: o AGA, unha aposta firme pola solución extraxudicial de conflitos de traballo.
  1.357 mediacións e arbitraxes xestionados, 885 resoltos (case un 80% con acordo) e máis de 101.500 empresas e máis de 547.000 persoas traballadoras afectadas.

- A actualidade legal, xurisprudencial e doutrinal na materia laboral en acceso aberto a profesionais, docentes e persoas interesadas no mundo do traballo: A Revista Galega de Dereito Social, editada en 1991, renovada en 1996 e en formato dixital desde 2016.

- O Consello como instrumento de análise da realidade sociolaboral galega: Informe anual e diversos estudos monográficos sobre temas de actualidade laboral.

- O Consello como promotor do debate social en cuestións de actualidade laboral.

- Máis de 17.000 persoas nas 206 xornadas realizadas.

- O Consello contribúe a mellorar as condicións en que se desenvolven as relacións laborais en Galicia mediante un foro de debate de todos os colectivos vinculados co mundo laboral, único no estado español: O Encontro Galego de Relacións Laborais.
  17 Encontros realizados e 1.330 participantes.

- O Consello mellora os contidos da negociación colectiva mediante recomendacións e cláusulas tipo e facilita a formación das persoas que negocian os convenios colectivos.
  Máis de 1.700 cadros sindicais e empresariais formados nos 74 seminarios realizados.

- O CGRL dá resposta á demanda social da especialización en relacións laborais.
  Máis de 1.300 persoas formadas nas 29 edicións do Curso Superior de Relacións Laborais realizado coa Universidade de Santiago de Compostela.
  30 persoas no Curso de negociación colectiva e individual no ámbito laboral, realizado coa Universidade de Vigo en 2019.

- O papel institucional do Consello e a súa colaboración e cooperación cos outros Consellos de Relacións Laborais existentes en España na mellora das relacións laborais.

- O Consello promove a igualdade entre mulleres e homes nas relacións laborais e desempeña un importante labor de asesoramento a través da Comisión Consultiva Autonómica para a igualdade na negociación colectiva (CCAINC).
  Case 300 persoas negociadoras de convenios colectivos formadas cos cursos realizados en materia igualdade.

Quedan moitas tarefas a levar a cabo na procura dunhas relacións laboráis sólidas e modernas con visión estratéxica para enfocar os principais retos no mundo do traballo.

O CONSELLO GALEGO DE RELACIÓNS LABORAIS

- Regulación e natureza xurídica
- Competencias
- Composición
- Estrutura e funcionamento
- Persoal do Consello

REGULACIÓN E NATUREZA XURÍDICA

O Consello Galego de Relacións Laborais foi creado pola Lei 7/1988, do 12 de xullo, e a súa primeira reunión realizouse en febreiro de 1989, en Santiago de Compostela, onde continúa a ter a súa sede.

Na actualidade, está regulado pola Lei 5/2008, do 23 de maio, publicada no DOG do 11 de xullo, que, en resposta ás demandas das entidades recoñecidas como interlocutoras sociais, modificou a súa natureza, dotándoo de personalidade xurídica e patrimonio de seu, con plena autonomía funcional para acadar os seus fins. O seu regulamento interno de organización e funcionamento aprobouse pola Resolución da Presidencia do Consello do 23 de outubro de 2008, publicada no DOG do 13 de novembro de 2008.

O Consello é un ente público de composición bipartita, único foro propio de diálogo institucional entre sindicatos e asociacións empresariais en Galicia, e o órgano consultivo e asesor da Xunta en materia laboral. Así mesmo, xoga un papel fundamental na promoción da negociación colectiva en todos os ámbitos e sectores, e na solución dos conflitos colectivos, tanto directamente, como na xestión e divulgación do Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA).

A neutralidade e independencia inherentes á súa natureza e ás súas funcións reflíctense incluso na necesaria conformidade das organizacións sindicais e empresariais que integran o Pleno para o nomeamento de altos cargos do organismo.

O Consello está adscrito organicamente á consellería competente en materia de traballo, na actualidade a Consellería de Economía, Emprego e Industria.

COMPETENCIAS

As competencias do Consello veñen reguladas no artigo 3 da súa lei reguladora e no artigo 10 do seu regulamento interno. Abranguen catro áreas principais:

- Consultiva: Emisión de ditames en relación a calquera proxecto normativo da Xunta de Galicia en materia laboral.

- Fomento, promoción e ampliación da negociación colectiva galega: O Consello é a sede da maioría das comisións paritarias dos convenios colectivos autonómicos e ten unha intervención activa na negociación colectiva neste ámbito.

- Xestión do sistema autónomo galego de solución de conflitos laborais: Tramitación e promoción dos procedementos de mediación e arbitraxe regulados no AGA.

- Promoción do debate social:

  - Formación e divulgación de materias relacionadas co eido laboral, a través da realización anual e periódica de xornadas abertas ao público nas principais cidades galegas, así como cursos e seminarios para cadros sindicais e empresariais.

  - Edición de publicacións en materia laboral, de carácter regular *(Revista Galega de Dereito Social,* Boletíns sobre a situación da negociación colectiva galega, Informe sobre a situación sociolaboral da Comunidade Autónoma de Galicia...) ou derivadas do traballo dos distintos órganos colexiados do Consello (estudos, guías de boas prácticas...).

COMPOSICIÓN

Segundo a súa normativa reguladora, o Consello está integrado pola presidencia, a secretaría xeral e catorce conselleiras e conselleiros, en representación das organizacións sindicais e empresariais que teñan a condición de máis representativas en Galicia.

En 2019, a composición do Consello foi a seguinte:

Presidenta: Verónica Martínez Barbero
Secretaria xeral: Marisa Peña Cebreiro

Conselleiras e conselleiros:

Pola Confederación Intersindical Galega (CIG):

Titulares:

Fernando Roberto Acuña Rúa (ata o 14 de maio de 2019)
Lucía Freire Ces (dende o 14 de maio de 2019)
Francisco Xavier González Sio (dende o 14 de maio de 2019)
Miguel Anxo Malvido Cabirto (dende o 14 de maio de 2019)

Suplentes:

Margarida Corral Sánchez (dende o 14 de maio de 2019)
Francisco Xavier González Sio (ata o 14 de maio de 2019)

Susana Méndez Rodríguez (dende o 14 de maio de 2019)
Antonio Mera de la Fuente (dende o 14 de maio de 2019

Xuntanza da Comisión Permanente

Pola Unión Xeral de Traballadores de Galicia (UGT-Galicia):

Titulares:

Juan Loureiro Taibo (ata o 14 de maio de 2019)
Beatriz Meilán del Río (dende o 14 de maio de 2019)
José Carlos Rodríguez del Río (dende o 14 de maio de 2019)

Suplentes:

Víctor Fernández Prieto (dende o 14 de maio de 2019)
Josefina Martínez Bao (dende o 14 de maio de 2019)
Pilar Rodríguez San Martín (ata o 14 de maio de 2019)

Polo Sindicato Nacional de Comisións Obreiras de Galicia (SN de CCOO):

Titulares:

Maica Bouza Seoane
Xesús Castro Baamonde

Suplentes:

José Plácido Cazón Lamas
José Hurtado Amador

Pola Confederación de Empresarios de Galicia (CEG):

Titulares:

Ramón Franco Caaveiro
Luis Lamas Novo
Javier Martínez López
Carlos Oliete Fernández
Jaime Pereira Novoa
Ignacio Rodríguez Sáez (ata o 8 de maio de 2019)
José Antonio Romarís Ferreiro (dende o 8 de maio de 2019)
Javier Touza Touza

Suplentes:

Marta Amate López
Marina Graña Bermúdez
Guadalupe Hervera Iglesias
Álvaro Hinrichs Álvarez
José Manuel Maceira Blanco
María José de Miguel Pérez
José Antonio Neira Cortés

ESTRUTURA ORGÁNICA E FUNCIONAMENTO

De acordo coa normativa reguladora o Consello, para o exercicio das súas funcións, actúa a través dos seguintes órganos:

1) Órganos de goberno

- Órganos unipersoais
  - A Presidencia
  - A Secretaría Xeral
- Órganos colexiados
  - O Pleno
  - A Comisión Permanente

2) Outros órganos colexiados

- O Observatorio Galego da Negociación Colectiva
- O Comité Delegado do Pleno para a emisión de ditames
- A Comisión consultiva autonómica para a igualdade entre mulleres e homes na negociación colectiva
- As comisións de traballo que acorde crear o Pleno

PERSOAL DO CONSELLO

De acordo co artigo 14 da súa lei reguladora, o persoal ao servizo do Consello poderá ser funcionario ou laboral, segundo o establecido na

correspondente relación de postos de traballo, e rexerase pola normativa da Comunidade autónoma en materia de persoal ao servizo da Administración publica. Actualmente, o persoal do Consello é exclusivamente persoal funcionario.

A unidade administrativa é a Secretaría Xeral, que agrupa as seguintes áreas:

1. Área Xurídica e de Solución de Conflitos. Ten asignada como funcións principais a de apoio á secretaria xeral na análise da normativa estatal e autonómica que incida nas funcións do Consello e na elaboración de informes sobre proxectos normativos sometidos a ditame, así como a de xestionar a tramitación dos expedientes de mediación e arbitraxe que se inicien ao abeiro do AGA.

2. Área de Negociación Colectiva. Ten encomendada a xestión do programa informático Necol e o seguimento puntual dos contidos dos convenios colectivos e revisións salariais negociadas, a elaboración periódica dos distintos informes demandados sobre a negociación colectiva en Galicia, e as funcións relacionadas coa promoción e fomento da negociación colectiva (apoio ás comisións paritarias e negociadoras de distintos ámbitos e sectores).

3. Área de Estudos, Informes e Publicacións. Asume as funcións de elaboración e coordinación dos estudos e informes que se realizan a iniciativa propia, das publicacións periódicas que edita o Consello e as funcións de xestión da súa páxina web.

4. Área de Xestión de Persoal, Administración e Xestión Económica. Ten encomendada a xestión de persoal, a administración do organismo e a contratación e servizos de mantemento, así como o seguimento e control do orzamento do Consello e a xestión económica e contable. Así mesmo, é a encargada da organización de cursos, seminarios e encontros de debate social.

5. Área de Documentación e Arquivo. Xestiona a documentación técnica, as bases de datos documentais e o arquivo documental e fondo bibliográfico do Consello.

PLENOS E PERMANENTES EN 2019

O PLENO

O Pleno constitúe o máximo órgano de decisión do organismo e ten as funcións especificadas no artigo 3 da súa lei reguladora.

O seu funcionamento vén recollido no artigo 7 da lei e nos artigos 10 e 11 do regulamento interno de funcionamento do Consello.

No 2019 realizáronse catro Plenos ordinarios nos que se adoptaron as

decisións necesarias para o normal funcionamento do Consello:

Xuntanza do Pleno, 29.04.2019

ORDINARIO: 22 DE FEBREIRO DE 2019 (1/2019)

- Aprobación da acta 5/18.
- Aprobación da Memoria de actividades 2018.
- Aprobación do programa de actividades ordinarias do Consello para 2019.
- Recomposición da parte social representada no Pleno do Consello Galego de Relacións Laborais.

ORDINARIO: 29 DE ABRIL DE 2019 (2/2019)

- Aprobación da acta 1/19.
- Aprobación da memoria e das contas anuais do Consello para 2018.

- Aprobación das indemnizacións ás organizacións en 2019, conforme á recomposición da parte social representada no Pleno do Consello Galego de Relacións Laborais.

ORDINARIO: 30 DE SETEMBRO DE 2019 (3/2019)

- Aprobación da acta 2/19.
- Resumo de actividades desenvolvidas e pendentes en 2019.
- Aprobación do proxecto de orzamento do Consello Galego de Relacións Laborais para o ano 2020.
- Toma en consideración do Informe sociolaboral 2018.

ORDINARIO: 20 DE DECEMBRO DE 2019 (4/2019)

- Aprobación da acta 3/2019.
- Cesamento a petición propia da persoa titular da Secretaría do CGRL, e proposta de nomeamento da nova persoa titular do posto.
- Balance de actividades realizadas no Consello en 2019. Execución do orzamento.

A COMISIÓN PERMANENTE

A Comisión Permanente é o órgano de xestión e dirección operativa do Consello. Está integrada por seis representantes do Pleno -tres polas organizacións empresariais e tres polas organizacións sindicais- máis as persoas titulares da Presidencia e da Secretaría Xeral do Consello.

Membros da Comisión Permanente coa Alcaldesa de Betanzos

Este órgano reúnese de modo ordinario unha vez ao mes, e de modo extraordinario cantas veces sexa convocado ao efecto pola presidencia do Consello, por iniciativa propia ou por petición da maioría absoluta das persoas membros da representación empresarial ou sindical.

As súas competencias están reguladas no artigo 8 da Lei reguladora do Consello e no artigo 12 do regulamento interno: confeccionar a orde do día das xuntanzas plenarias, elaborar estudos sobre propostas de creación de comisións de traballo, elaborar o orzamento correspondente para cada exercicio, emitir informe para a extensión dos convenios colectivos nos termos establecidos no artigo 7 do RD 718/2005 e pechar a proposta de planificación de actividades do Consello, entre outras.

Durante o ano 2019, a Comisión Permanente reuniuse de modo ordinario en 10 ocasións. A xuntanza do 25 de marzo realizouse no concello de Betanzos, por invitación do concello con motivo do 800 aniversario do traslado desta vila á súa actual ubicación. Ao longo destas xuntanzas, e dentro do global de funcións deste órgano, aprobáronse, entre outros temas, as datas e contidos das xornadas desenvolvidas sobre "Tecnoloxía da comunicación e novas formas de traballo" en Lugo, Pontevedra e A Coruña e a realización dun seminario para cadros sindicais e empresariais –"Auditoría do sistema retributivo"; acordouse o programa, profesorado e aportación económica do Consello ao Curso de negociación colectiva e individual no ámbito laboral para o ano 2019; tomouse en consideración, por delegación do Pleno do Consello, o Informe da situación sociolaboral de Galicia en 2018; e concretáronse as datas, contido e relatoras e relatores para o XVIII Encontro Galego de Relacións Laborais.

Xuntanza da Permanente no concello de Betanzos

EMISIÓN DE DITAMES

O artigo 3.2b) da súa lei reguladora establece como unha das funcións do Consello a de emitir, con carácter preceptivo e non vinculante, ditame sobre os proxectos normativos dos organismos e departamentos da Administración autonómica e doutras institucións da Comunidade autónoma en materia laboral.

Para o cumprimento desta función creouse en 1991 o Comité Delegado do Pleno para a emisión de ditames, composto polas persoas titulares da presidencia e secretaría do Consello (ou quen as substitúa) e por seis membros do Pleno, tres en representación das organizacións sindicais e tres en representación das organizacións empresariais.

A nova normativa reguladora configura este comité como un órgano colexiado, que garante a eficacia e axilidade na emisión de ditames. O seu funcionamento segue as normas previstas no anexo ao regulamento interno de organización e funcionamento do organismo.

Cada ano, a área xurídica do Consello realiza ademais un seguimento dos informes motivados remitidos pola Consellería, nos que se dá conta das consideracións manifestadas polas organizacións sindicais e empresarial recollidas no ditame que serán tidas en conta e introducidas no texto definitivo do proxecto normativo, así como daquelas que non son aceptadas.

No que respecta ao ano 2019, emitíronse un total de 55 ditames a outros tantos proxectos normativos en materia laboral, nos que se conteñen 715 consideracións unánimes manifestadas polas organizacións sindicais e empresarial que integran o Comité, das cales 90 son xerais e 625 específicas.

Unha vez publicado no DOG o texto definitivo das normas sometidas a ditame, obsérvase que, de 52 normas publicadas, das consideracións sobre o fondo manifestadas polas organizacións, só 35 foron total ou parcialmente aceptadas (un 6,7%).

FOMENTO E PROMOCIÓN DA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN GALICIA

- Actividade da área de negociación colectiva
- Participación do Consello na negociación colectiva
- Órganos da negociación colectiva

ACTIVIDADE DA ÁREA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Conforme o mandato da lei reguladora, o Consello Galego de Relacións Laborais centrou unha gran parte da súa actividade na análise dos convenios colectivos vixentes na Comunidade Autónoma de Galicia.

A área de estudos de negociación colectiva do Consello realizou ao longo de todo o ano un seguimento puntual dos convenios asinados e revisados en 2019 que tiveron efectos económicos nese ano. Ademais atendéronse solicitudes de información e múltiples consultas que en materia de negociación colectiva se dirixen ao Consello, por correo electrónico ou telefonicamente, e continuouse co tratamento en profundidade da base de datos de convenios colectivos.

Ao longo do ano elaboráronse informes puntuais para informar ao Pleno, á Comisión Permanente e ao Observatorio da negociación colectiva.

No ámbito da ultraactividade dos convenios colectivos, o Consello fixo un completo seguimento dos convenios colectivos con vixenciare matada e facilitou datos e información en todas as variables vinculadas coa ultraactividade. Toda canta información saíu sobre esta materia partiu dos datos do Consello, ben tratados e ben enfocados de momento en canto a pactos en contra e interpretación da norma.

Explotáronse os datos das inaplicacións rexistradas de convenios colectivos por sectores, por convenio do que se desvinculan, por tamaño das empresas, por composición da mesa negociadora etc., que se recolleron nunha serie de informes entregados ao longo de 2019 ás organizacións que forman parte do Consello.

PARTICIPACIÓN DO CONSELLO NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

MESAS NEGOCIADORAS E COMISIÓNS PARITARIAS

O artigo 3.2.c) da Lei 5/2008, do 12 de xullo, pola que se regula o Consello Galego de Relacións Laborais, establece como funcións deste, entre outras, a de fomentar e ampliar a negociación colectiva dentro do respecto ao principio de autonomía colectiva consagrado no artigo 37.1º da Constitución e impulsar unha axeitada estrutura dos convenios nos ámbitos territorial e sectorial.

Sinatura convenio colectivo de cines

O Consello, consciente da necesidade de impulsar a negociación colectiva e, moi especialmente, en sectores desregularizados ou convenios bloqueados durante un longo período previo, potenciou,

asesorou, prestou asistencia técnica e asumiu funcións de conciliación e mediación en cantas comisións negociadoras o solicitaron. Por outra banda, coñecedor da operatividade das comisións paritarias en calquera das súas múltiples vertentes e manifestacións (negociais ou estritamente aplicativas), colaborou activamente, exercendo un asesoramento proactivo, no desenvolvemento da función máis relevante do ente paritario: a súa labor compoñedora dos conflitos xurdidos a propósito da interpretación e aplicación dos convenios.

Así, contaron coa asistencia da presidenta do Consello e/ou do responsable do Servizo de Solución de Conflitos un total de 101 xuntanzas das mesas negociadoras de 21 convenios sectoriais de ámbito provincial e autonómico, así como 9 xuntanzas de comisións paritarias que teñen a súa sede no Consello. No que respecta á asistencia á negociación colectiva no ámbito de empresa, houbo un total de 13 xuntanzas de mesas negociadoras, e unha xuntanza de comisión paritaria. Deste xeito, tiveron lugar un total de 124 xuntanzas.

En termos do número de empresas e de persoas traballadoras afectadas por estas actuacións, os sectores nos que o Consello Galego de Relacións Laborais se implicou nas mesas negociadoras abranguen máis de 1417 empresas e máis de 23.230 persoas traballadoras, ás que habería que engadir as empresas e persoas traballadoras incluídas nos ámbitos de sectores que a día de hoxe carecen de convenio autonómico propio e que ao longo de 2019 tiveron negociacións para asinalo (comercio téxtil; limpeza hospitalaria; protésicos dentais; e empresas vitívinícolas de peixe fresco da provincia da Coruña).

Entre os resultados máis sobranceiros destas actuacións compre sinalar a sinatura dos convenios colectivos dos sectores de ambulancias, bingos, centros especiais de emprego, pompas fúnebres e salas de exhibición cinematográfica. Asinouse ademais o acordo marco do transporte de viaxeiros por estrada.

ÓRGANOS DA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

OBSERVATORIO GALEGO DA NEGOCIACIÓNCOLECTIVA

Para o cumprimento das funcións atribuídas ao Consello no punto c) do artigo 3º da súa lei reguladora, créase dentro do organigrama do Consello o Observatorio Galego da Negociación Colectiva, que se configura como un órgano de carácter colexiado.

Estará integrado por seis membros, tres en representación das organizacións sindicais e tres en representación das organizacións empresariais que integran o Pleno do Consello, ademais das persoas

titulares da presidencia e da secretaría xeral, e poderá contar coa presenza de persoas expertas sen dereito a voto, así como cun asesor/a por cada organización sindical e tres pola parte empresarial.

As decisións adoptaranse por acordo da maioría absoluta das persoas que o integran con dereito a voto.

En 2019 este órgano colexiado reuniuse en oito ocasións. Entre outros asuntos, aprobouse a recomendación sobre o novo SMI e traballouse na elaboración de cláusulas tipo, pendentes de ser consensuadas, sobre rexistro de xornada e control horario e sobre complementos salariais de produtividade.

RECOMENDACIÓN OBSERVATORIO GALEGO SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

APLICACIÓN DO RD 1462/2018, DE 21 DE DECEMBRO, POLA QUE SE FIXOU O SMI 2019

A presente recomendación foi aprobada polo Observatorio Galego de Negociación Colectiva en data 4 de febreiro de 2019, en exercicio das funcións recoñecidas a este na Lei 5/2008, do 23 de maio, pola que se regula o Consello Galego de Relacións Laborais e, mais concretamente, no artigo 16 da Resolución do 23 de outubro de 2008 pola que se dispón a publicación do regulamento interno de organización e funcionamento do Consello Galego de Relacións Laborais.

1. Efectos xerais para os convenios colectivos da suba do SMI

A partir do primeiro de xaneiro de 2019, **segundo o RD 1462/2018, o salario mínimo interprofesional (SMI) subiu un 22,3%** respecto ao vixentes ano 2018, quedando fixado nas cantidades brutas de 30 euros/día ou 900 €/mes en 14 pagas, 1.050 €/mes en 12 pagas ou 12.600 €/ano, para xornadas completas.

Esta **suba resulta de aplicación a toda a poboación traballadora,** en canto implica o dereito a percibir, con carácter anual, como mínimo, unha cantidade bruta de 12.600 € polo traballo a xornada completa, **estea ou non a relación laboral concreta incluída no ámbito de aplicación dun convenio** e con independencia do tipo de contrato ou dos conceptos salariais polos cales é retribuída á persoa traballadora.

Como excepción, só para o ano 2019, o propio RD exceptúa temporalmente da aplicación desta nova contía aos convenios colectivos vixentes á data de entrada en vigor do dito real decreto e que utilicen o SMI como referencia para determinar a contía ou o incremento do salario base ou de complementos salariais (non existe excepción algunha, polo tanto, para as relacións laborais non incluídas no ámbito de aplicación dun convenio colectivo ou cando o convenio de referencia non inclúe táboas salariais).

Esta **exclusión temporal dun ano** respecto a contía de 900 € só se aplicará se as partes lexitimadas non acordan outra cosa. O dito acordo podería decidir a aplicación desta nova contía a 1 de xaneiro de 2019, pero tamén nun prazo maior, sempre mais reducido que o ano previsto no RD, acordando a súa aplicación dunha vez, integramente, ou con subas ao longo do ano 2019 que incorporen a suba gradualmente ata decembro.

Polo tanto, salvo que las partes lexitimadas acorden outra cosa, a contía do salario mínimo interprofesional aos convenios colectivos que utilicen o SMI aplicable como referencia para determinar o contía ou el incremento do salario base ou de complementos salariais, se entenderán referidas durante o ano 2019 a:

- Convenios colectivos vixentes a 1 de xaneiro de 2017: SMI 2016, incrementado nun 2% (668,60 euros).[1]

- Convenios colectivos que entraron en vigor despois do 1 de xaneiro de 201 e que continuaban vixentes a 28 de decembre do 2017: SMI 2017, incrementado nun 2% (721,85 euros).

- Convenios colectivos que entraron en vigor despois do 28 de decembro del 2017 e vixentes a 1 de xaneiro de 2019: SMI 2018 (735,90 euros).[2]

2. Aplicación do novo SMI aos complementos salariais: conceptos non absorvibles nin compensables

Segundo recollido no artigo 2 do RD 1462/2018, *ao salario mínimo consignado no artigo 1 adicionaranse, servindo este como módulo, no seu caso, e segundo o establecido nos convenios colectivos e contratos de traballo, os complementos salariais referidos no artigo 26.3 ET así como o importe correspondinte ao incremento garantido sobre o salario a tempo na remuneración a prima ou con incentivo á produción.*

Esta redacción, que se repite nos sucesivos decretos que, dende o ano 2005, publica a contía do SMI, ven a reflectir, de modo resumido e moi simplificado, a doutrina xurisprudencial existente sobre o a aplicación do artigo 26 ET, referido á institución da "compensación e absorción".

En primeiro lugar, hai que ter en conta que o Tribunal Supremo (por todas, STS 15.01. 1990), e aínda que o artigo 26.5 ET non se pronuncie sobre o particular, xa fai anos que mantén que a regra de **compensación e absorción salarial é dispositiva** e admite pacto en contrario, xa sexa nun convenio colectivo (respecto das revisións producidas no SMI) xa sexa en pacto individual (neste caso, tanto ao respecto das revisións do SMI como as do convenio colectivo aplicable).

Por outra banda, o Alto Tribunal entende que, respecto do **salario básico**, a *absorción opera cando una nova norma, legal, regulamentaria ou pactada, veña a elevar a contía salarial que estivera establecida na norma precedente. Neste caso, a absorción terá lugar se o salario que realmente e en cómputo anual percibira a persoa traballadora fora superior ou, polo menos, igual ao establecido na nova norma ou, o que é igual, o maior salario normativamente previsto non se debe, porque xa o viña percibindo a persoa traballadora, as veces acrecentado.*

Polo que se refire aos **conceptos salariais específicos***, isto é, aqueles que se suman ao salario básico, derivados das circunstancias particulares que concorran nunha determinada categoría laboral ou nun concreto posto de traballo, ou no tempo e forma de desenvolver o dito traballo (...), o criterio reiteradamente consagrado ao respecto pola xurisprudencia desta Sala é o que pode denominarse da "homoxeneidade", posto que unicamente pode resultar obxecto de absorción conceptos salariais que sexan homoxéneos.* (FD 6º STS 2526/2007).

---

[1] A suba do IPREM NA porcentaxe do 2% está recollida no Proxecto de Lei de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2019, non aprobada á data de publicación desta Recomendación. De non aprobarse esta suba do IPREM, tomarase como referencia a contía do SMI de cada ano.

[2] De conformidade co regulado na Disposición Transitoria Única do RD 1462/2018, a data de referencia para a aplicación das diferentes contías do SMI anual é a de entrada en vigor do dito RD, que se produciu o día seguinte á súa publicación no BOE, de acordo co regulado na súa propia Disposición final segunda. Esa é a razón pola que se toma como data o día 28 de decembro de 2018, e non o 1 de xaneiro.

De conformidade co recollido na norma legal aplicábel e os criterios doutrinais de interpretación, haberá que atender, en primeiro lugar, aos pactos preexistentes. Tanto dará que se trate de conceptos non homoxéneos ou extrasalariais. **Se as partes negociadoras determinaron a compensación e absorción dalgún concepto calquera do articulado do convenio colectivo (ou, ao contrario, a non compensación e absorción), o pacto prevalece**, ao ser a regra de absorción e compensación dispoñible para as partes.

En defecto deste pacto en contrario, existen determinados conceptos que, polo seu carácter de non salariais, deberíanse entender non absorvibles e quedarán por riba da contía do SMI do 2019 aos efectos de calcular que o seu importe se garanta pola normativa convencional de referencia. En xeral entendemos que **non se atopan integrados dentro do concepto de salario**:

- Indemnizacións ou suplidos polos gastos realizados como consecuencia da actividade laboral:
  - Quebranto de moeda
  - Desgaste de ferramentas
  - Prendas de traballo
  - Dietas por Gastos de manutención e estancia, así como os gastos de locomoción
- Prestacións e indemnizacións da Seguridade Social, como a mellora voluntaria da IT.
- As indemnizacións por falecemento e as correspondentes a traslados, suspensións e despidos.
- As percepcións por matrimonio.
- As horas extraordinarias.

Para todos estes conceptos, e os análogos, estarase ao principio xeral de Dereito que proclama a irrelevancia do nomen iuris.

Os **pagos en especie**, aínda que teñen a consideración de salario, deben entenderse como non absorbibles nin compensables.

Tamén en defecto de pacto entre as partes que dispoña outra cousa, a xurisprudencia entende que **non cabe a absorción e compensación entre conceptos que, a pesar de ser salariais, non son homoxéneos**, como os complementos de posto de traballo, o plus de perigosidade ou toxicidade, complementos abonados pola maior actividade realizada, unha cantidade variable en concepto de comisións ou que retribúen unha maior calidade do traballo (STS 18.01.2007, 4.02.2009, 24.04.2008, 14.04.2010, 10.06.1994, 06.07.2004...).

Se as partes non acadaron un acordo diferente, ao contrario do recollido no parágrafo anterior, os tribunais sinalaron que **existe homoxeneidade e opera a absorción e compensación co incremento salarial nos seguintes casos**:

- En relación ao **complemento de antigüidade** (STS 18.07.1996), que deberá, polo tanto, terse en conta para medir se o Convenio colectivo garante a percepción dos12.600 euros anuais a xornada completa.

- En relación ao **complemento persoal** recoñecido como mellora voluntaria ás persoas traballadoras no convenio colectivo ou incorporados ao seu contrato como condición mais beneficiosa –de non estar regulado ou referido complemento no convenio ou non contrato, non poderá fixarse a súa orixe e fundamento, e neste caso a xurisprudencia entende que non poderá recoñecerse a homoxeneidade co salario, e non procederá a a súa absorción e compensación- (STS 6.03.2007 e 9.12.1999).

3. Revisión de táboas salariais polas Comisións Paritarias

A nova contía do SMI resulta aplicable, de conformidade coas fontes do dereito laboral proclamadas no artigo 3 ET, con independencia do texto do convenio concreto, aínda que a contía fixada nas táboas salariais, por todos os conceptos computables consonte o previsto no punto anterior, non se modifique para reflectir a contía actual regulamentariamente fixada.

Non obstante, dende o Observatorio Galego de Negociación Colectiva enténdese que resulta **imprescindible que as Comisións Paritarias dos convenios sectoriais e empresariais se reúnan** e desenvolvan as seguintes accións:

1. Decidir no seo da comisión como debe aplicarse o RD 1462/2018 ao ámbito concreto.

2. Aprobar, no caso que sexa necesario, as novas táboas salariais.

3. Solicitar o rexistro e publicación destas novas táboas ante a Autoridade Laboral.

4. Dar publicidade ao acordo alcanzado no seo da Comisión Paritaria para a aplicación da nova contía do SMI, polo medio que sexa mais adecuado segundo o sector concreto, entre as empresas e RLT incluídas no ámbito de aplicación.

4. Solución de discrepancias e conflitos sobre a aplicación da nova contía do SMI

Mais aló da presente recomendación e outras que poidan aprobarse dende o Observatorio Galego de Negociación Colectiva ao respecto, recoméndanse as seguintes vías para a solución dos problemas de aplicación deste RD 1462/2018:

- **Para facilitar a convocatoria de comisións paritarias**: O Consello Galego de Relacións Laborais é o domicilio de todas as comisións paritarias dos convenios colectivos autonómicos, e ten experiencia na constitución e convocatoria destas. Recoméndase á parte interesada poñerse en contacto co Consello, vía telefónica ou na dirección de correo electrónico convenios.cgrl@xunta.gal, para recibir axuda no caso de ser necesario.

- **Para facilitar a constitución das comisións paritarias**: Mais aló da función xeral do Consello Galego de Relacións Laborais referida no apartado precedente, as dificultades de constitución de comisións paritarias que poidan xurdir por dificultades relacionadas coa conformación da mesma, poden someterse, para a súa solución negociada, aos procedementos de mediación ou arbitraxe previstos no Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA) (solucióndeconflitos.crgl@xunta.gal), de carácter voluntario e gratuíto para as partes.

- **Para facilitar os acordos nas comisións paritarias**: As dificultades de interpretación ou aplicación do RD 1462/1998 ao ámbito negocial concreto, poden someterse, para a súa solución negociada, aos procedementos de mediación ou arbitraxe previstos no Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA) (solucióndeconflitos.crgl@xunta.gal), de carácter voluntario e gratuíto para as partes.

De conformidade coa normativa reguladora do propio Observatorio Galego de Negociación Colectiva, a presente recomendación ten un mero carácter informativo, e o seu contido non é vinculante.

COMISIÓN CONSULTIVA AUTONÓMICA PARA A IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (CCAINC)

Foi creada pola Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia. Actualmente, a súa regulación figura no Título III, capítulo V (artigos 78 a 84) do Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade. Esta norma define a Comisión consultiva autonómica para a igualdade entre mulleres e homes na negociación colectiva como un órgano de asesoramento, control e promoción da igualdade por razón de xénero na negociación colectiva galega, adscrito organicamente ao Consello Galego de Relacións Laborais.

Entre as súas competencias está a de asesorar sobre a redacción e aplicación de cláusulas que promovan a igualdade ou removan discriminacións, a análise dos convenios para detectar cláusulas discriminatorias, a organización de actividades de formación en igualdade de xénero dirixidas a empresas e a organizacións empresariais e sindicais, así como a elaboración de recomendacións xerais sobre o nivel axeitado de representación equilibrada entre mulleres e homes.

Esta comisión consta dunha presidencia, que é ocupada por quen exerza a do Consello, tres persoas en representación das organizacións sindicais máis representativas e tres persoas en representación das organizacións empresariais máis representativas. Poden asistir tamén tres persoas de recoñecido prestixio en materia de igualdade por razón de xénero, que participarán con voz, pero sen voto.

As decisións adoptaranse por acordo da maioría absoluta das persoas que a integran con dereito a voto.

O día 25 de xaneiro de 2019 presentáronse na Cidade da Cultura de Santiago de Compostela as últimas publicacións da CCAINC, o "Estudo sobre a aplicación do principio de igualdade na negociación colectiva galega" e a "Guía de boas prácticas en materia de igualdade na negociación colectiva". A publicación en marzo do RDL 6/2019 afectou ao contido destas publicacións e marcou en parte a actividade da Comisión durante este ano. Elaborouse una recomendación *ad hoc*, que se reproduce integramente máis abaixo, e traballouse na adaptación da Guía, cuxo novo texto vénse de reeditar en decembro, cun anexo coas recomendacións do equipo autor do "Estudo sobre a aplicación do principio de igualdade na negociación colectiva galega".

Presentaciónda Guía de Boas Prácticas pola CCAINC

A CCAINC reuníuse en oito ocasións este ano 2019. Durante as xuntanzas traballou na elaboración dun modelo de Protocolo de actuación e tratamento na empresa do acoso sexual e do acoso por razón de sexo, así como na preparación dunha xornada sobre "O acoso no ámbito laboral", que tivo lugar o 2 de outubro na cidade da Coruña.

RECOMENDACIÓN DA CCCAINC: NOVIDADES INTRODUCIDAS POLO RD-LEI 6/2019, DO 1 DE MARZO

A presente recomendación foi aprobada pola Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva en data 26 de marzo de 2019, en exercicio das funcións recoñecidas a esta no artigo 78.2 do Decreto Lexislativo 2/2015, de 12 de febreiro, polo que se aproba o Texto Refundido das Disposicións Legais da Comunidade Autónoma de Galicia en Materia de Igualdade.

RECOMENDACIÓNS EN RELACIÓNS AOS PLANS DE IGUALDADE

1. Empresas obrigadas a aprobar e aplicar un Plan de Igualdade

a) Criterios e datas para o cómputo das persoas traballadoras

Estarán obrigadas á aplicación do seu propio Plan de Igualdade todas as empresas nas que, consonte aos criterios de cómputo previstos para as eleccións a órganos de representación das persoas traballadoras na empresa, o número de persoas contratadas alcance, a lo menos, **50**.

Estes **criterios** supoñen, por unha banda, computar individualmente, e con independencia á duración da súa xornada, xa sexan a tempo parcial ou completo, todos os contratos indefinidos existentes á data de 8 de marzo de 2019 (data de entrada en vigor do RD-lei 6/2019); e, pola outra, en canto ás outras modalidades de contratación, aplicar as normas seguintes:

- As persoas con contrato fixo descontinuo e as vinculadas con contrato deduración determinada superior a un ano, en ambos casos vixentes, computaranse como fixas.

- Para o cómputo dos contratos temporais por termo de ata un ano, sumaranse o número de días traballados no período dun ano (entre os días 8 de marzo de 2018 e 8 de marzo de 2019) polas persoas contratadas temporalmente, estiveran ou non os ditos contratos vixentes o 8 de marzo de 2019. Cada douscentos días traballados ou fracción computaranse como unha persoa traballadora máis.

Para determinar a obriga das empresas de elaborar e aplicar un Plan de Igualdade **a partires do ano 2020**, enténdese por esta Comisión que haberá que facer os cálculos pertinentes consonte os criterios anteditos pero con referencia ao ano natural, unha vez rematado este.

b) Prazos para a aprobación do Plan de Igualdade para as empresas de entre 50 e 250 persoas (o cómputo do prazos recollidos neste punto fíxose en aplicación do recollido no artigo 30, apartados 4 e 5, da Lei 39/2015, de 1 de outubro, do Procedemento Administrativo Común das Administracións Públicas).

A norma recolle unha serie de prazos para que as empresas que ata o de agora non estaban obrigadas a elaborar un Plan de Igualdade, cumpran coa nova disposición legal ao respecto:

- Empresas cun cadro de persoal de entre 50 e 100 persoas: Ata o día 7 de marzo de 2022.

- Empresas cun cadro de persoal de entre 101 e 150 persoas: Ata o día 8 de marzo de 2021.

- Empresas cun cadro de persoal de entre 151 e 250 persoas: Ata o día 9 de marzo de 2020.

2. Modificacións relativas ao diagnóstico de situación
Aínda que a normativa anterior xa facía unha referencia sucinta á obriga de elaborar un diagnóstico de situación como punto previo e primeiro na redacción do Plan de Igualdade, existen varias modificacións ao respecto:

- Obriga de que na súa elaboración participe sempre, de existir na empresa concreta, a **representación unitaria**. Neste sentido, a dirección da empresa facilitará todos os datos relativos, a lo menos, ao contido mínimo reflectido no punto seguinte, a unha **Comisión de Igualdade**, da que formarán parte a representación da empresa e a representación unitaria ou, no seu defecto, unha representación das traballadoras e traballadores.

- **Contido mínimo** do diagnóstico de situación, que debe recoller información con perspectiva de xénero da realidade existente na empresa concreta en canto aos procesos de selección e contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condicións de traballo, incluída a auditoría salarial entre mulleres e homes, exercicio corresponsábel dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral, infrarrepresentación feminina, retribucións, e prevención do acoso sexual e por razón de xénero.

3. Novo Rexistro de Plans de Igualdade

Moitas empresas viñan rexistrando xa o seu Plan de Igualdade no Rexistro de Convenios Colectivos do Ministerio de Traballo, Migracións e Seguridade Social, aínda que non fora obrigatorio.

A modificación operada **prevé que regulamentariamente se cree** un novo Rexistro de Plans de Igualdade, dependente da Dirección Xeral de Traballo e das Autoridades Laborais das Comunidades Autónomas.

A obriga de inscrición non existirá ata que se cree o dito Rexistro, se ben esta Comisión recomenda ás empresas obrigadas a elaborar un Plan de Igualdade e ao seu rexistro no REGCON actualmente existente, como medio de proba da realidade, contido e data da súa sinatura.

RECOMENDACIÓNS RELATIVAS Á NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. Discriminacións directas e indirectas derivadas da contratación a tempo parcial

A nova redacción dada ao artigo 12.4 d) do Estatuto das Traballadoras e Traballadores (ET) implica unha nova obriga para as mesas negociadoras, que deberán garantir a ausencia de discriminacións, **incluso indirectas**, que poidan derivarse da contratación a tempo parcial.

2. Finalidade da clasificación profesional

A anterior redacción do artigo 22.3 ET obrigaba ás partes negociadoras, por unha banda, a elaborar criterios de clasificación profesional e, por outra, a garantir dentro destes a ausencia de discriminación entre mulleres e homes.

O novo artigo 22.3 ET, co obxecto de garantir a ausencia de discriminacións directas e indirectas entre traballadoras e traballadores, incorpora como novidade que os criterios e sistemas para a definición dos grupos profesionais deben basearse especificamente nunha **análise correlacional** entre sesgos de xénero, postos de traballo, criterios de encadramento e retribucións.

3. Adaptacións de xornada por conciliación da vida laboral e familiar
Neste punto, regulado no artigo 34.8 ET, a negociación colectiva está chamada a

pactar os **termos de exercicio do dereito a adaptación**, pero tamén a acordar criterios e sistemas que garantan a **ausencia de discriminación**, tanto directa como indirecta, entre persoas traballadoras de un e outro xénero.

4. Concreción horaria da redución de xornada por garda legal de menor de 12 anos ou persoa con discapacidade.

O papel das partes negociadoras, neste caso, será o de fixar criterios que permitan **facilitar o proceso de concreción horaria**, en atención ás seguintes realidades:

- dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral da persoa solicitante
- as necesidades produtivas e organizativas das empresas

5. Comunicación da modalidade de exercicio do dereito á suspensión do contrato por nacemento a partir da sexta semana

En cumprimento da nova letra do artigo 48.4 in fine, os convenios colectivos deberían regular o **procedementos de comunicación á empresa, por parte da persoa traballadora, da modalidade de desfrute**, a xornada parcial ou completa, a partires da sexta semana de suspensión por nacemento.

6. Comunicación da modalidade de exercicio do dereito á suspensión do contrato por adopción ou garda con fins de adopción ou acollemento

En cumprimento da nova letra do artigo 48.5 in fine, os convenios colectivos deberían regular os **procedementos de comunicación á empresa, por parte da persoa traballadora, da modalidade de desfrute** da suspensión por adopción ou garda (a xornada parcial ou completa a partires da sexta semana; en períodos semanais, de forma acumulada o interrompida; ou o seu inicio previo á resolución pola que se constitúa a adopción internacional).

COMISIÓN TRIPARTITA GALEGA PARA A INAPLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS

A Comisión Tripartita Galega para a Inaplicación de Convenios Colectivos creouse por Decreto 101/2015, do 18 de xuño (DOG do 22 de xullo) no que tamén se regula a súa composición, funcións e funcionamento, en desenvolvemento do establecido no artigo 82.3 do Estatuto dos traballadores.

A comisión é un órgano colexiado e está integrada por representantes da Administración pública autonómica e das organizacións sindicais e empresariais intersectoriais máis representativas de Galicia.

Esta adscrita á consellería competente en materia de traballo, a través da dirección xeral con competencias en materia de convenios colectivos, quen achegará o apoio administrativo e material necesario, exerce as súas competencias con independencia e autonomía funcional propias e ten a súa sede no Consello Galego de Relacións Laborais.

Ao longo de 2019 non se realizaron xuntanzas desta Comisión.

SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLITOS: XESTIÓN DO AGA

Os secretarios xerais dos tres sindicatos máis representativos de Galicia e o portavoz da xunta de vicepresidentes da CEG, asinando o Acordo diante do conselleiro de Economía, Emprego e Industria e da presidenta do Consello

QUE É O AGA?

O Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA) é un acordo estipulado ao abeiro do artigo 83.3 do Texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, de eficacia xeral, asinado en 1992 polas organizacións sindicais e empresariais máis representativas na nosa Comunidade autónoma (UGT-Galicia, CIG, S.N. de CCOO de Galicia e CEG). Foi o primeiro acordo asinado en Galicia e o terceiro acordo destas características asinado a nivel estatal.

Momento do acto institucional da sinatura do AGA

En 2013, tras vinte anos de funcionamento cun balance moi positivo, os interlocutores sociais e empresariais consideraron oportuno adaptar o acordo ás reformas da lexislación laboral, respectando sempre o principio de voluntariedade que o caracteriza.

En data 28 de novembro de 2019 asinouse un novo acordo que, entre outras novidades, inclúe a xestión dos procedementos de solución de conflitos individuais de traballo, aínda que a súa implantación realizarase de xeito paulatino e gradual. Este novo AGA destaca nos seus contidos pola importancia que lle concede á igualdade entre mulleres e homes, e destaca tamén polos seus ámbitos, xa que é o primeiro e único acordo autónomo que regula e crea procedementos intraxudiciais de solución de conflitos a través da mediación. O texto do novo acordo publicouse no DOG de data 12 de febreiro de 2020.

Tras casi 30 anos en funcionamento, hoxe podemos dicir que o AGA forma parte da nosa realidade laboral e concíbese como un instrumento útil, como un servizo de interese xeral e relevancia pública baseado nos principios de eficacia, gratuidade e celeridade e como unha alternativa á vía xudicial, máis próxima e máis satisfactoria para as persoas traballadoras e para as empresas. É a ferramenta imprescindible para avanzar na modernización e mellora das relacións laborais en Galicia.

21

PARA QUE SIRVE O AGA?

O AGA posibilita a procura de solucións aos conflitos colectivos de traballo de interpretación e aplicación, así como de intereses, calquera que sexa o sector ou subsector de actividade sempre e cando o ámbito territorial no cal estes conflitos produzan os seus efectos non exceda o da Comunidade autónoma galega
.
De xeito específico cómpre destacar os seguintes:

- Conflitos colectivos xurídicos sobre interpretación e aplicación dunha norma legal ou convencional ou práctica de empresa.

- Conflitos relacionados coa negociación colectiva (discrepancias ou bloqueos na negociación ou revisión dun convenio, ou nas comisións paritarias).

- Procesos de negociación substitutorios de períodos de consulta previstos legalmente.

- Conflitos na determinación de servizos de seguridade e mantemento en caso de folga.

- Conflitos derivados de bloqueos ou discrepancias na negociación dos Plans de Igualdade.

Coa entrada en vigor do novo texto do Acordo, xestionaranse ao abeiro do AGA os procedementos de solución extraxudicial de conflitos laborais individuais que se produzan no seu ámbito territorial e funcional, particularmente os seguintes:

- Conflitos que se refiran á materia de discriminación directa ou indirecta por mor de xénero, raza ou etnia, relixión ou convicciónns, diversidade funcional, idade ou orientación sexual no ámbito do emprego e da ocupación.

- Conflitos relativos a situacións de acoso no ámbito laboral.

- Conflitos que afecten á conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

- Conflitos referidos ás vacacións.

- Conflitos derivados da decisión empresarial de adoptar unha medida de mobilidade xeográfica ou de modificación das condicións de traballo que non teña carácter colectivo.

- As sancións impostas á persoa traballadora como resultado do exercicio da potestade disciplinaria recoñecida ás empresas, agás a de despedimento.

- En xeral, aqueloutros conflitos individuais nos que non é obrigado acudir á conciliación previa no SMAC.

QUE PROCEDEMENTOS SE OFRECEN?

- Conciliación-mediación: Procedemento no que as partes en conflito, de xeito voluntario, promoven unha negociación sobre a cuestión controvertida na procura dunha solución pactada, coa axuda e intervención dunha ou dúas persoas con funcións de mediación.

- Arbitraxe: As partes en conflito acordan voluntariamente someter a cuestión obxecto de discrepancia á decisión dunha terceira persoa imparcial, que a resolverá mediante laudo arbitral.

- Arbitraxe obrigatoria en caso de determinación de servizos de seguridade e mantemento en caso de folga: As partes, rematado un proceso de negociación ou mediación sen acadar acordo nesta materia, deben someter obrigatoriamente a discrepancia a unha persoa que determinará os servizos de mantemento e seguridade durante a folga mediante laudo arbitral.

POR QUE ACUDIR AO AGA?

- Os acordos acadados e os laudos arbitrais ditados ao abeiro do AGA teñen valor de convenio colectivo e forza executiva.

- As partes sempre son escoitadas, garantíndose en todo momento o principio de contradición, o que se acredita no elevado grao de satisfacción dos usuarios do servizo.

- As persoas mediadoras e árbitras distínguense pola súa acreditada experiencia, profesionalidade e formación no eido das relacións laborais, desenvolvendo a súa actividade con absoluta imparcialidade.

- O servizo é totalmente gratuíto para as partes.

- Os prazos de tramitación dos procedementos destacan pola súa brevidade.

- Os procedementos tramitados ao abeiro do AGA acadaron, dende os seus inicios, unha porcentaxe de acordos que ronda o 80%.

ACTIVIDADE DO AGA EN 2019

No ano 2019 tramitáronse no servizo de Solución de Conflitos do Consello Galego de Relacións Laborais un total de 87 expedientes. De entre os 55 expedientes que non foron rexeitados pola contraparte afectada, un **76% remataron con acordo entre as partes ou con laudo arbitral**, afectando os acordos acadados a un total de 715 empresas e 17.755 persoas traballadoras.

Rematado o mes de febreiro de 2020, tres dos expedientes presentados en 2019 seguían en tramitación.

.

Xuntanza da comisión paritaria do AGA

A PROMOCIÓN DO DEBATE SOCIAL

- Cursos, xornadas e seminarios
- VII Encontro de Consellos de Relacións Laborais
- XVIII Encontro Galego de Relacións Laborais
- Publicacións

Na súa labor de promoción do debate social, o Consello Galego de Relacións Laborais realiza todos os anos actividades de formación e divulgación de materias relacionadas co eido laboral. En 2019, ademais dos cursos especializados sobre materia laboral, fixéronse xornadas de temas de actualidade e seminarios formativos de carácter máis práctico; organizáronse o VI Encontro de Consellos e o XVIII Encontro Galego de Relacións Laborais; e editáronse así mesmo diversas publicacións de carácter periódico coas que se pretende contribuír ao coñecemento das relacións laborais en Galicia.

De toda esta actividade informase de xeito sucinto a continuación.

Participantes na XXIX edlción do Curso Superior de RR.LL.

CURSOS, XORNADAS E SEMINARIOS

Curso superior de Relacións Laborais

O 10 de xaneiro de 2019 asinouse o convenio de colaboración entre a Universidade de Santiago de Compostela e o Consello Galego de Relacións Laborais para a realización da XXIX edición do Curso Superior de Relacións Laborais.

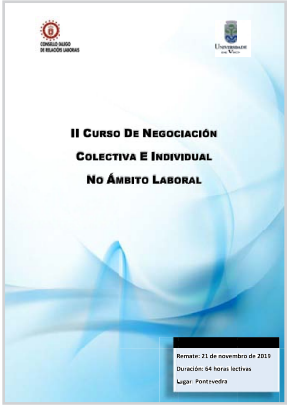
O curso tivo unha duración de 200 horas lectivas e estruturouse nos seguintes módulos: política e xestión integrada dos recursos humanos; relación individual de traballo; relacións colectivas de traballo, que incluíu un taller práctico sobre negociación colectiva; dereito administrativo do traballo, saúde laboral e dereito penal do traballo; seguridade social; e dereito social da Unión Europea.

Clausura da XXIX edición do CSRL

Curso de negociación colectiva e individual no ámbito laboral

O Consello Galego de Relacións Laborais e a Universidade de Vigo asinaron o 4 de outubro de 2019 o convenio de colaboración para a realización do II curso de negociación colectiva e individual no ámbito laboral.

O obxecto do curso é dotar ao alumnado dun coñecemento práctico e teórico sobre as técnicas e ferramentas clásicas de negociación. A duración foi de 64 horas lectivas: 46 horas presenciais e 18 en liña, distribuídas do seguinte modo: concertación social e negociación colectiva; comunicación e intelixencia emocional; aspectos estratéxicos da negociación; os acordos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos e individuais; análise de casos reais e práctica.



Curso de Negociación Colectiva e Individual. 2019

Curso en liña sobre igualdade

En 2019 realizouse un novo curso en liña, que levou por título “Curso sobre igualdade de oportunidades: aplicación práctica no ámbito do emprego”. O curso impártese a través da plataforma virtual da EGAP e está dirixido a cadros sindicais e empresariais. O seu desenvolvemento ao longo de tres meses foi posible grazas á colaboración da Consellería de Economía, Emprego e Industria, que exerceu a coordinación do curso a través do Servizo de Igualdade da Secretaría Xeral de Emprego da Xunta de Galicia.

Xornadas e seminarios

Xornada Pontevedra. 2019

Xornada Acoso Ámbito Laboral. Coruña 2019

Xornada Retos do Dereito do Traballo. Santiago 2019

En 2019 realizáronse sete xornadas sobre temas de actualidade nas distintas capitais galegas. En Lugo, Pontevedra e A Coruña e baixo o título de “Tecnoloxía da comunicación e novas formas de traballo”, debateuse, entre outros temas, sobre os límites da laboralidade e o encadramento na Seguridade Social do persoal das plataformas dixitais; na Coruña abordáronse os aspectos psicolóxicos do acoso laboral así como a elaboración de protocolos e a actuación da Inspección de Traballo nese ámbito; en Vigo falouse da actualidade en materia de xubilación; en Ferrol debateuse sobre o dereito á intimidade e a protección de datos no ámbito laboral; e, por último, en Santiago de Compostela fíxose unha xornada sobre os retos do Dereito do Traballo ante a doutrina do TSXUE en materia de política social e dereitos fundamentais. Así mesmo, realizouse un seminario formativo para cadros das organizacións sindicais e empresarial que levou por título “Auditoría do sistema retributivo”.

De toda esta actividade damos unha información de carácter máis cuantitativo no cadro que figura a continuación.

ACTIVIDADES FORMATIVAS 2019

	NOME DA ACTIVIDADE	LUGAR	DURACIÓN	PARTICIPANTES		
				TOTAL	MULLERES	HOMES
CURSOS	XXIX CURSO SUPERIOR DE RELACIÓNS LABORAIS	SANTIAGO	XANEIRO XUÑO	20	9	11
	CURSO SOBRE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES: APLICACIÓN PRÁCTICA NO ÁMBITO DO EMPREGO	EN LIÑA	XANEIRO MAIO	57	46	11
	II CURSO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA E INDIVIDUAL NO ÁMBITO LABORAL	PONTEVEDRA	SETEMBRO NOVEMBRO	30	17	13
				107	**72**	**35**
XORNADAS	TECNOLOXIA DA COMUNICACIÓN E NOVAS FORMAS DE TRABALLO	LUGO	11 DE MARZO	59	31	28
		PONTEVEDRA	3 DE ABRIL	50	31	19
		A CORUÑA	5 DE ABRIL	88	48	40
	O ACOSO NO ÁMBITO LABORAL	A CORUÑA	2 DE OUTUBRO	133	77	56
	ACTUALIDADE NO EIDO DA XUBILACIÓN	VIGO	5 DE NOVEMBRO	116	81	35
	DEREITO Á INTIMIDADE E PROTECCIÓN DE DATOS NO ÁMBITO LABORAL	FERROL	25 DE NOVEMBRO	92	59	33
	RETOS DO DEREITO DO TRABALLO ANTE A DOUTRINA DO TXUE EN MATERIA DE POLÍTICA SOCIAL E DEREITOS FUNDAMENTAIS	SANTIAGO	27 DE NOVEMBRO	47	23	24
				585	**350**	**235**
SEMINARIO	AUDITORÍA DO SISTEMA RETRIBUTIVO	SANTIAGO	27 DE NOVEMBRO	16	9	7
				16	**9**	**7**
				708	**431**	**277**

VII ENCONTRO DE CONSELLOS DE RELACIÓNS LABORAIS

O CGRL foi en 2019 o organismo encargado de organizar o "VII Encuentro de Consejos de Relaciones Laborales", que tivo lugar en Santiago de Compostela os días 28 e 29 de marzo. Participaron no encontro as persoas a cargo da presidencia e da secretaría dos Consellos de Andalucía, Cantabria, Castilla-La Mancha, Cataluña, Comunidade Valenciana, Extremadura, Galicia e País Vasco.

O obxectivo da xuntanza centrouse, na liña de encontros anteriores, nun intercambio de experiencias e de problemas comúns nun marco de colaboración e enriquecimiento mutuo, e reflexionar sobre como mellorar as actuacións dos Consellos para dar máis servizos e impulsar novas iniciativas

XVIII ENCONTRO GALEGO DE RELACIÓNS LABORAIS

Participantes no XVIII Encontro RR.LL. 2019

Os días 24 e 25 de outubro tivo lugar o XVIII Encontro Galego de Relacións Laborais, coa asistencia de 50 persoas. O tema obxecto de debate foi "As novas tecnoloxías no mercado laboral". O Encontro contou coa participación de representantes das organizacións que integran o Consello (CIG, CCOO, UGT e CEG), xunto á representación da Xudicatura, Inspección de Traballo, Xunta de Galicia, Universidades, Colexios de Graduados/as Sociais e Colexios de Avogados/as.

O Encontro inaugurouse co relatorio de Alberto Dafonte Gómez, profesor contratado doutor do departamento de Comunicación Audiovisual e Publicidade da Universidade de Vigo. A continuación, constituíronse dúas mesas de traballo, nas que se debateu sobre "Os novos e os vellos empregos" e as "novas tecnoloxías no ámbito das empresas".

O Encontro pechouse coa lectura das conclusións acadadas neste encontro, que poden lerse a continuación:

Mesa de traballo.
XVIII Encontro Galego RR.LL.

CONCLUSIÓNS XVIII ENCONTRO GALEGO DE RELACIÓNS LABORAIS: "AS NOVAS TECNOLOXÍAS NO ÁMBITO LABORAL"

Os avances tecnolóxicos, a dixitalización, a robotización, as tecnoloxías da información e comunicación, a BIG DATA e os algoritmos, entre outras realidades da denominada Industria 4.0, están a modificar os procesos, as formas de traballo, as posibilidades de control laboral e as de conciliación da vida laboral e persoal.

As organizacións e institucións participantes desta XVIII edición do Encontro Galego de Relacións Laborais entenden que o cambio tecnolóxico sempre xerou dificultades de transicións de emprego no curto prazo, pero no longo prazo houbo creación de emprego neto.

Estas organizacións e institucións recoñecen que a revolución tecnolóxica actual non está a ser como as outras e, neste sentido, é difícil concluír se haberá creación neta de emprego ou non, incluso no longo prazo. En calquera caso, consideran que a velocidade do cambio xerará transicións de emprego difíciles, e que estas serán máis ou menos prolongadas en función da capacidade de acordo das organizacións empresariais e sindicais, así como da regulación pública en materia laboral. Haberá creación de novas profesións e necesidade de adaptar as actuais; isto exixirá, en opinión das organizacións e institucións participantes, dun esforzo de observación constante e de intensificación da formación continua.

As consecuencias das novas tecnoloxías sobre o mercado de traballo serán distintas segundo o tipo de ocupacións e o xénero da persoa traballadora. Así, algunhas ocupacións, as mais rutinizables e predicibles, serán 100% substituídas; outras requirirán unicamente dunha adaptación pola automatización dunha parte das súas tarefas. As organizacións e institucións participantes entenden que as dificultades de transición de emprego serán maiores para as persoas de máis idade, e para as mulleres porque ocupan en maior medida postos de traballo máis rutinizables. Neste eido, ademais, existe unha elevada probabilidade de que a brecha salarial de xénero se ensanche, se non se desenvolven, entre outras, as accións adecuadas para que accedan mais mulleres á formación científica e tecnolóxica.

As organizacións e institucións participantes neste Encontro manifestan a necesidade de desenvolver estudos relativos á substitución de horas e/ou ocupacións e que estes diferencien os dados por sexos, de modo que se visualice o impacto que as novas tecnoloxías van ter na segregación ocupacional, tanto na horizontal como na vertical, por razón de xénero.

En relación aos novos empregos desempeñados polas persoas que prestan servizos a través de plataformas dixitais, en canto ao debate xurídico acerca do seu encadramento no Réxime Xeral ou no RETA, as organizacións e institucións participantes comparten que a análise e conclusións ao respecto debe facerse de xeito independente por cada tipo de emprego creado no ámbito das plataformas, dada a heteroxeneidade destas e as súas interrelacións coas persoas traballadoras ou autónomas.

As organizacións e institucións participantes entenden que as empresas que utilizan plataformas dixitais non poden supoñer un risco para as condicións de competencia leal entre empresas para garantía das persoas consumidoras, para os dereitos das traballadoras, nin para o cumprimento das obrigas de Seguridade Social.

Algunhas das plataformas dixitais son actualmente unha fonte de traballo precarizado, tanto naquelas actividades que exixen pouca cualificación como nas que requiren unha mais técnica ou superior, se ben teñen potencialidade para vehicular un traballo digno. En consecuencia, os esforzos das organizacións e institucións privadas e públicas que

interveñen no ámbito laboral deben centrarse en conseguir unhas condicións de traballo decentes para as persoas que prestan servizos nas plataformas dixitais.

As novas tecnoloxías terán sen dubida efecto mais aló das novas ocupacións ou empregos, como fonte de ameazas e oportunidades no ámbito laboral en xeral, tamén polo tanto para as empresas e postos de traballo tradicionais ou actualmente existentes. As organizacións e institucións participantes consideran que a salvagarda de dereitos fundamentais como a intimidade, a protección de datos ou o secreto das comunicacións, así como o exercicio das facultades de organizacións, xestión e control por parte das empresas requirirán mais formación, concienciación e coñecemento na materia das empresarias e empresarios e das persoas traballadoras.

O teletraballo e a conciliación da vida persoal, familiar e laboral son conceptos tradicionalmente vencellados pola normativa internacional, europea e estatal. As organizacións e institucións participantes expresan que o teletraballo é unha oportunidade para a conciliación persoal e familiar sempre que estea vencellado indisolublemente á corresponsabilidade, a un reparto equitativo das labores de coidado e a súa flexibilidade. De non ser así, o teletraballo pode ser un novo foco de segregación para as mulleres, polos efectos indesexábeis desta forma de prestar servizos –invisibilidade da traballadora, illamento, distribución de tempos en xornada estrela ou xornada superposta, escasa ou nula identificación coa empresa e/ou a representación unitaria e sindical...-. En consecuencia, o teletraballo pode ser unha ferramenta útil para superar o chan pegañento, sempre que non afonde no reparto de roles.

Os debates e as reflexións expostas polas organizacións e institucións participantes deste XVIII Encontro Galego de Relacións Laborais sobre as materias relatadas e outras tantas, acadaron, mais aló das anteriores, as seguintes concrecións globais:

1. A revolución dixital e tecnolóxica non pode facernos perder o enfoque: os dereitos das persoas e a competitividade das empresas deben estar no centro do debate, sen que o cambio de paradigma no ámbito laboral (tempo de traballo, lugar de traballo...) mude esta perspectiva. Ademais, temos que ser quen de facer dos medios telemáticos unha ferramenta útil para conseguir erradicar calquera tipo de discriminación.

2. É necesario un cambio na conciencia social, que acade por fin a superación do concepto fordista ou presencialista da actividade laboral, e recoñeza o valor económico das tarefas de coidado que non se desenvolven profesionalmente.

3. En Galicia existe aínda unha brecha dixital territorial e de xénero por resolver, que ven a sumarse aos problemas de igualdade no ámbito laboral mais xerais. Se debe enfocar con garantías o despregue do novo sistema tecnolóxico:

    - urxente empoderar ás mulleres e avanzar cara á ruptura dos roles de xénero en todos os ámbitos e, especialmente, nos órganos de representación.

    - Os retos a que nos confrontan as novas tecnoloxías en relación á discriminación por razón de xénero obrígannos a aprender a diagnosticar os sesgos e ámbitos de discriminación que xera a construción de algoritmos, por exemplo, no campo do recrutamento e selección de persoal, na elección de candidaturas a regulacións de emprego, etc.

    - É necesario recoller o impacto directo e indirecto de xénero para visibilizar a importancia da formación nos estudos e habilidades tecnolóxicas.

    - Os medios dixitais e as redes sociais, concretamente, poden ser fontes de incremento dos riscos laborais tamén dende unha perspectiva de xénero. As organizacións e institucións do eido laboral son conscientes das perigosas interaccións entre as redes sociais e as situacións de acoso no traballo.

4. Falar de novos xacementos de emprego nos que se requiren habilidades matemáticas e sociais (sobre todo as relacionadas co ámbito científico e tecnolóxico, a atención integral á saúde, a enerxía e o medio ambiente, ou o turismo e o ocio), non debe esquecer que debemos coidar o que temos no sector naval, siderurxia, automóbil, alimentación, téxtil, etc. Neste sentido, as organizacións sindicais e empresariais solicitan o desenvolvemento das 50 medidas pactadas na "Alianza polo sector industrial galego".

5. A expresión "emprego digno" non se pode entender vencellada ou exclusivamente exixible no ámbito do traballo por conta allea, menos aínda no contexto actual e futuro, no que novas formas de traballo autónomo economicamente dependente e "economicamente independente" están a aparecer, e precisan, sobre todo neste último suposto, da concertación social na busca daquelas solucións non previstas polo ordenamento xurídico actual.

6. O ámbito comunitario, a través dos instrumentos normativos europeos derivados do concerto cos sindicatos e as empresas, ten un especial valor para a regulación destas cuestións, especialmente para a dignificación das novas formas de traballo, non só pola súa obrigatoria aplicación dentro do ordenamento español, se non tamén por eliminar as posibilidades de colisión co dereito comunitario dun desenvolvemento a nivel estatal. Non obstante, as organizacións e institucións participantes entenden que é moi relevante asumir a nivel galego o reto de afrontar os desafíos que supoñen as novas tecnoloxías para o noso ámbito laboral, tanto polo valor do percorrido en sé como pola posibilidade de atopar, se non solucións globais, algún resultado nun ámbito ou suposto concreto.

7. As novas tecnoloxías tamén despregan os seus efectos no ámbito dos riscos asociados ao traballo. As organizacións e institucións estiveron a debater sobre o concepto de "tecno-estres" que xa está a aplicarse noutros Estados europeos. Algunhas destas organizacións entenden que estas novas enfermidades están exclusivamente relacionadas coa interacción entre as novas tecnoloxías e os aspectos laborais, mais outras das institucións consideran que neste ámbito os medios dixitais presentes na nosa vida teñen unha incidencia máis xeneralizada.

Por último, o Consello Galego de Relacións Laborais demandou das organizacións e institucións participantes pronunciamentos concretos acerca do papel que a negociación colectiva debe asumir en relación a todos os temas que foron obxecto de debate neste XVIII Encontro. O froito das reflexións despregadas é o seguinte:

1. A negociación colectiva ten un papel na mellora da formación para o emprego.

2. No ámbito do dereito á intimidade, os seus límites e a súa redefinición no mundo dixitalizado, algunha organización considera que a lei recolle suficientemente os principios básicos. Outras organizacións consideran que debería desenvolverse máis a nivel normativo no ámbito laboral, por exemplo na definición de conceptos de recente ou nova incorporación á nosa lexislación, como é o de "desconexión dixital". Todas as organizacións se comprometen a recoller na negociación colectiva as particularidades e especificidades que permitan aplicar a norma adecuadamente segundo os medios dixitais e tecnolóxicos que sexan empregados en cada sector e/ou empresa.

3. Os riscos de segregación das mulleres que supón unha conciliación non entendida como corresponsabilidade exixen medidas que colaboren na súa regulación e concreción.

4. O dereito á desconexión, sobre a base do respecto aos descansos imperativos da normativa estatal, debe ser desenvolvido polas mesas de negociación precisamente no apartado de dereito ao descanso do texto convencional.

5. Dentro dos retos que para a negociación colectiva supoñen as novas formas de emprego e, particularizadamente, o traballo a través de plataformas dixitais, algunhas das organizacións e institucións participantes entenden que é viable e positivo que os convenios sectoriais incorporen algún precepto polo que as empresas asinantes asuman a obriga de garantir que a retribución percibida polas persoas que traballan nos servizos exteriorizados a través destas plataformas, sexan equivalentes as da categoría correspondinte regulada na norma convencional. Outras organizacións puxeron de manifesto dúbidas en relación á virtualidade xurídica deste tipo de cláusulas dentro do ordenamento xurídico español, e mesmo en relación á compatibilidade co artigo 101 do Tratado de Funcionamento da Unión Europea.

Todas as organizacións e institucións participantes entenden que sería interesante intentar afondar nas materias que recaen directamente sobre o ámbito da negociación colectiva estatutaria e están relacionadas coa interacción das novas tecnoloxías e o ámbito laboral (moitas delas, obxecto deste XVIII Encontro), a través da apertura dun ámbito de diálogo entre a CEG, a CIG, a UGT-Galicia e o SN das CCOO de Galicia que, no seu caso, puidera dar lugar a acordos sobre Novas Tecnoloxías e Mercado de Traballo.

Estas conclusións, en proba de conformidade de todas as organizacións e institucións participantes, son aprobadas por unanimidade polo Pleno do XVIII Encontro Galego de Relacións Laborais, sendo as 13:30 horas do día 25 de outubro de 2019.

Acto de clausura do XVIII Encontro Galego de Relacións Laborais

PUBLICACIÓNS PERIÓDICAS E ESTUDOS

Revista galega de dereito social

A Revista Galega de Dereito Social é unha publicación científica do Consello Galego de Relacións Laborais, dirixida a difundir entre os colectivos docentes, investigadores e profesionais interesados no mundo laboral a actualidade legal, xurisprudencial e doutrinal na materia, con especial incidencia no marco galego de relacións laborais. Segue a filosofía do acceso aberto ao coñecemento xurídico, promovendo ademais a creación de textos xurídico-laborais en galego, para consolidar o seu uso técnico.

É a única publicación científica na materia dispoñible en internet en lingua galega. Os pdf da revista inclúen no mesmo arquivo as dúas versións lingüísticas dos artigos, primeiro en galego e despois en castelán. Ten unha periodicidade semestral. O Consello de Redacción, de forma excepcional, poderá aprobar a publicación dun número extraordinario de carácter monográfico, a instancia do Pleno do Consello Galego de Relacións Laborais.

A selección dos autores e autoras realízaa a secretaria da Revista, Yolanda Maneiro Vázquez, profesora contratada doutora de Dereito do Traballo e da Seguridade Social da Universidade de Santiago de Compostela, atendendo aos vencellos co Consello, particularmente na procura dun equilibrio de xénero na escolla.

A publicación estrutúrase nunha serie de apartados fixos:

- Tribuna, sobre algún tema actual de interese.
- Doutrina, que incluirá dous ou tres artigos doutrinais.
- Observatorio xurisprudencial, con comentarios a sentenzas dos distintos tribunais, repartidas en tres areas: dereitos individuais, dereitos colectivos e seguridade social.
- Observatorio da negociación colectiva, con datos semestrais sobre a situación da negociación colectiva en Galicia, facilitados polo Consello Galego de Relacións Laborais.
- Reseñas e recensións sobre dúas ou tres publicacións de carácter laboral.

A dirección e a subdirección da revista están a cargo das persoas titulares da presidencia e da secretaría xeral do Consello.

Unha das características máis destacables da Revista é a súa dispoñibilidade en internet e en acceso aberto. Tamén está incluída na

base de datos Dialnet, e as novidades de contido e outra información xurídico-laboral de relevancia vencellada á mesma poden ser consultadas nas redes sociais.

En 2019 publicáronse catro números: o 6, extraordinario, sobre os procedementos autónomos de solución de conflitos individuais de traballo e o 7, correspondente ao segundo semestre de 2018, xunto aos números 8 e 9 de 2019, cuxo contido pode consultarse directamente na seguinte ligazón:
http://www.revistagalegadedereitosocial.gal/index.php/RGDS/index

Informe sobre a situación sociolaboral de Galicia en 2018

Cumprindo co mandato previsto na súa lei reguladora, o Consello dá conta anualmente da situación sociolaboral da nosa comunidade a través dun exhaustivo informe, que se vén publicando dende o ano 1992.

En 2019 editouse o Informe da situación sociolaboral correspondente ao ano 2018.

Boletín de negociación colectiva

Observatorio da negociación colectiva

Negociación colectiva terceiro trimestre 2016.

A 30 de setembro de 2016 existen en Galicia 939 convenios colectivos, os soxan vixentes ou prorrogados tacitamente, que afectan a 423.729 persoas traballadoras.

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

Asináronse e revisáronse no que val do ano en Galicia 191 convenios (87 asinados e 14 revisados), que afectan a 71.457 persoas traballadoras.

Deles 14 son de sector (10 asinados e 4 revisados) e afectan a 57.854 persoas traballadoras e 87 son de empresa (77 asinados e 10 revisados) e afectan a 14.193 persoas traballadoras.

Recollen "pacto de ultraactividade" e 100% dos convenios de sector asinados e e 66,83% dos de empresa.

O incremento salarial pactado nos convenios asinados e revisados foi do 0,88%.

Respecto da inflación, este incremento é superior ao IPC galego de mes de agosto (último dato coñecido) que foi de -0,2 e ao estatal que foi de -0,1%.

Recollen cláusulas de revisión salarial o 12,64% dos convenios asinados e o 21,42% dos revisados.

Respecto do número de persoas traballadoras ás que afectan estas cláusulas, as porcentaxes son do 19,35% nos convenios asinados e do 3,19% nos revisados.

A xornada pactada nos convenios asinados e revisados foi de 1.739,17 horas, a regular de xeito anual situaríase en 1.739,17 horas.

Asináronse por primeira vez 24 convenios (todos de empresa) que afectan a 609 persoas traballadoras.

Rexistráronse no que val do ano 49 inaplicacións de convenio que afectan a 1.060 persoas traballadoras.

Os convenios colectivos de ámbito estatal con aplicación en Galicia asinados ou revisados ata o momento foron 77 e afectan a 47.000 persoas traballadoras. Deles 24 son de sector e 49 de empresa.

O incremento salarial pactado nestes convenios foi do 1,09%, recollendo cláusulas de revisión salarial o 41,38% dos asinados e o 50% dos revisados.

A xornada pactada na negociación colectiva estatal con efectos en Galicia foi de 1.765,69 horas.

EVOLUCIÓN DO INCREMENTO SALARIAL PACTADO E O IPC
CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS.
GALICIA. 2007 – Setembro 2016

Incremento salarial Galicia
IPC nacional Galicia

EVOLUCIÓN DA XORNADA MEDIA ANUAL PACTADA
CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS.
GALICIA. 2007 – Setembro 2016

Convenios de empresa
Convenios de sector
Total Convenios

Dende 2009, primeiro ano de funcionamento do Observatorio Galego de Negociación Colectiva como órgano colexiado adscrito ao Consello Galego de Relacións Laborais, o persoal do organismo elabora un boletín que se publica con carácter trimestral e que analiza a conxuntura laboral e a evolución da negociación colectiva en Galicia: número de convenios colectivos existentes, os asinados e revisados, número de convenios asinados por primeira vez, incremento salarial pactado, xornada media pactada, convenios que conteñen cláusulas de revisión salarial e pactos de ultraactividade e máis datos de interese. Analiza tamén a negociación colectiva estatal con aplicación en Galicia.

Xunto ao estudo da evolución da negociación colectiva, o boletín contén tamén os datos de interese sobre os principais indicadores económicos de Galicia.

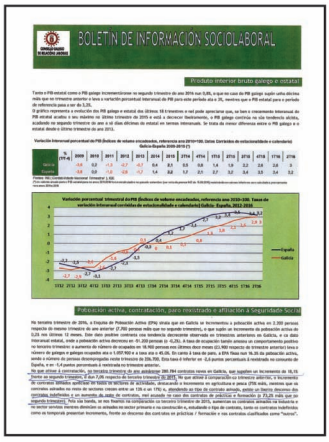
En 2019 editáronse catro números.

Boletín de información sociolaboral

Este boletín recolle con periodicidade trimestral os últimos datos de poboación, emprego, sinistralidade ou conflitividade laboral, entre outros datos significativos que inciden na situación sociolaboral, e

pretende poñer a disposición das persoas interesadas no mercado laboral unha ferramenta para o coñecemento máis axeitado do noso entorno.

En 2019 editáronse catro números deste boletín.

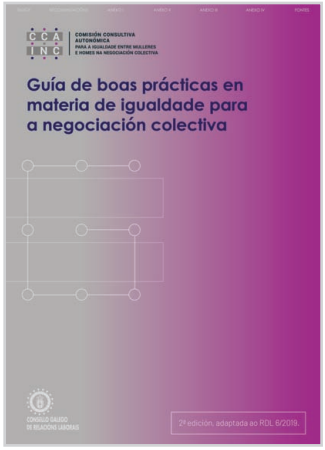

BOLETÍN DE INFORMACIÓN SOCIOLABORAL

Estudo sobre a aplicación do principio da igualdade na negociación colectiva galega

Este estudo, realizado pola Universidade de Vigo, pretende abordar todas, ou case todas, as institucións xurídico-laborais reguladoras das condicións de traballo e produtividade obxecto da negociación colectiva e nas que deben quedar cumpridas as esixencias de igualdade e non discriminación entre mulleres e homes. Editouse en formato dixital na web do Consello en xaneiro de 2019 e foi presentado publicamente na Cidade da Cultura o 25 de xaneiro de 2019.

Reedición da Guía de boas prácticas en materia de igualdade para a negociación colectiva

A Comisión consultiva de igualdade traballou ao longo do ano na adaptación da Guía de boas prácticas ao RDL 6/2019. A nova Guía, que tamén inclúe as recomendacións do equipo autor do “Estudo sobre a aplicación do principio de igualdade na negociación colectiva galega”, editouse en formato dixital no mes de decembro de 2019 e está prevista a súa publicación impresa para 2020.



Guía de boas prácticas adaptación actual normativa

ACTIVIDADES DE REPRESENTACIÓN E DIFUSIÓN DO LABOR DO CGRL

Ao longo do ano o Consello participou en diferentes foros e actividades, dos que damos sucinta conta deseguido:

- Congreso Interuniversitario da OIT sobre o futuro do traballo, Sevilla, 7 de febreiro

- XVII Xornadas galegas sobre Condicións de traballo e saúde (Graduados Sociais de Ferrol), Ferrol, 2 de abril

- Foro Económico de Galicia, A Toxa, 9 e 10 de maio

- Xornada da UVigo sobre a prostitución, Vigo, 13 de abril

- Xornada de CCOO sobre xubilación, A Coruña, 14 de maio

- Dimensión persoal da negociación colectiva na economía colaborativa. Que e para quen, Viena, 5 e 6 de xuño

- Relatorio do acto de Graduación da VII Promoción de grado da Escola de Relacións Laborais de Coruña (ERLAC): "Compromiso e feminismo", A Coruña, 14 de xuño

- Xornada da Federación de Servizos de CCOO sobre solución extraxudicial de conflitos, A Coruña, 17 de xuño

- Xornada de Fremap sobre conciliación, Vigo, 18 de xuño

- VI Xornadas de traballo da ETUI: Riscos psicosociais no traballo, Bruxelas, 23 e 24 de setembro

- II Xornadas Laboralistas Colexio de Graduadas e Graduados Sociais de Pontevedra, Vigo, 27 de setembro

- Xornada da CEP sobre o futuro das Relacións Laborais en Galicia, Vigo, 8 de outubro

- Congreso Internacional sobre procedementos alternativos de solución de conflitos, Granada, 10 e 11 outubro

- I Foro Empresarial de Galicia para a igualdade e a RSE, Vigo, 20 de novembro

- Xornada de Outono Xustiza e Sociedade sobre o Modelo Social Europeo, Vigo, 22 e 23 de novembro

- I Xornada Galega do Accidente Laboral (ERLAC): Responsabilidade penal, laboral e administrativa, A Coruña, 28 de novembro

- Xornada da FREMAP sobre Solucións ao absentismo a través da negociación colectiva, Vigo, 29 de novembro.

- Xornada do Consello de Relacións Laborais de Castilla-La Mancha "Negociación Colectiva e Igualdade nas Relacións Laborais", Toledo, 18 de decembro.

Así mesmo, o Consello participou en 2019 nas xuntanzas do Observatorio galego para a dinamización demográfica (participación en grupos de traballo) e no Observatorio galego contra a discriminación por orientación sexual e identidade de xénero (constituído).

ORZAMENTO DO CONSELLO

DESCRICIÓN ORZAMENTO	2019	2018
Arrendanentos	9.500,00	9.500,00
Reparacións, mantemento e conservación	7.489,00	7.489,00
Material de oficina	9.491,00	9.491,00
Subministracións	8.851,00	8.851,00
Comunicacións	2.477,00	2.477,00
Publicidades e propaganda	---	1.877,00
Gastos diversos	4.111,00	6.714,00
Reunións e conferencias	66.017,00	66.017,00
Limpeza e aseo	11.547,00	9.547,00
Seguridade	15.750,00	11.797,00
Estudios e traballos técnicos	27.700,00	27.700,00
Remuneracións a axentes mediadores	22.000,00	22.000,00
Publicacións	8.496,00	8.496,00
Indemnizacións por razón do servizo	4.673,00	4.673,00
Outras indemnizacións	197.148,00	189.560,00
Total gastos servizos exteriores	**395.250,00**	**386.189,00**
Transferencia a USC para realización CSRL	34.200,00	34.200,00
Transferencia a UVigo para realización CNL	14.000,00	14.000,00
Total transferencias correntes	**48.200,00**	**48.200,00**
Orzamento de capital	**18.669,00**	**18.669,00**
Total orzamento de persoal	**666.672,00**	**652.796,00**
TOTAL ORZAMENTO	**1.128.791,00**	**1.105.854,00**

ANEXO

Boletín de resumo da negociación colectiva no ano 2019 en Galicia

BOLETÍN DE RESUMO DA NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO ANO 2019 EN GALICIA

A 31 de decembro de 2019 existen en Galicia 1033 convenios colectivos, xa sexan vixentes ou prorrogados tacitamente, que afectan a 485.926 persoas traballadoras. Neste total inclúense tamén os pactos e acordos reguladores de persoal funcionario dos que se ten coñecemento.

Asináronse e revisáronse durante este ano en Galicia 163 convenios (116 asinados e 47 revisados), que afectan a 206.937 persoas traballadoras.

Destes convenios 38 son de sector (22 asinados e 16 revisados) e afectan a 190.383 persoas traballadoras e 125 son de empresa (94 asinados e 31 revisados) e afectan a 16.554 persoas traballadoras.

Asináronse por primeira vez 1 convenio de sector (o de Salas de exhibición cinematográfica de Galicia) e 27 de empresa que afectan a 1.156 persoas traballadoras.

Recollen "pacto de ultraactividade" o 86,36% dos convenios de sector asinados este ano e o 73,40% dos convenios de empresa.

A xornada pactada (media ponderada) nos convenios asinados e revisados neste ano que a regulan de xeito anual foi de 1.757,95 horas (1.760,03 horas nos convenios de sector e 1.732,09 horas nos convenios de empresa).

O incremento salarial pactado nos convenios asinados e revisados en 2019 (media ponderada) foi do 1,75%.

Respecto da inflación, este incremento é superior ao IPC galego de 2019 que foi do 0,7 e ao estatal que foi do 0,8%.

Recollen cláusulas de revisión salarial o 21,55% dos convenios asinados este ano e o 27,66% dos revisados.

Respecto do número de persoas traballadoras ás que afectan estas cláusulas, as porcentaxes son do 46,86% nos convenios asinados e do 53,63% nos revisados.

Rexistráronse durante este ano 29 inaplicacións de convenio que afectan a 560 persoas traballadoras.

Os convenios colectivos de ámbito estatal con aplicación en Galicia asinados ou revisados en 2019 foron 84 e afectan a 98.520 persoas traballadoras. Deles 31 son de sector e 53 de empresa.

O incremento salarial pactado nestes convenios (media ponderada) foi do 1,84%, e recollen cláusulas de revisión salarial o 33,33% dos convenios asinados e o 28,57% dos revisados.

A xornada pactada (media ponderada) na negociación colectiva estatal con efectos en Galicia neste ano foi de 1.757,93 horas.

XUNTA
DE GALICIA

CONSELLO GALEGO
DE RELACIÓNS LABORAIS