

PARTE I. A NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN GALICIA

7.1. Metodoloxía

Faise neste capítulo un estudo da negociación colectiva en 2003, para o que, e seguindo coa metodoloxía de anos anteriores, analizáronse os convenios colectivos asinados e revisados neste ano que teñen vixencia e efectos económicos durante o ano 2003.

Os datos estatísticos foron elaborados en base ó propio contido dos convenios colectivos e ó establecido nas follas estatísticas que de xeito preceptivo os acompañan, e que foron achegados puntualmente a este Consello pola Dirección Xeral de Relacións Laborais.

Inclúese neste estudo ademais da negociación colectiva estatutaria, de eficacia xeral, os pactos extraestatutarios e os acordos reguladores para persoal funcionario e

pactos de tipo mixto que regulan de xeito unitario a todo tipo de persoal que presta servizos nas distintas administracións públicas.

Para a elaboración da media ponderada do incremento salarial pactado tivéronse en conta os incrementos salariais indicados nos convenios de xeito porcentual así como as cláusulas de revisión salarial recollidas nos convenios asinados e revisados este ano.

Tamén se reflicte neste informe a media ponderada tendo en conta as cláusulas de revisión salarial do ano 2002 que non tiñan efectos retroactivos senón que indicaban o inicio dos seus efectos para este ano 2003.

Comezouse neste ano por parte do Consello a elaborar unha base de datos cos convenios de ámbito superior ó da comunidade autónoma que afectan a traballadores en Galicia, información que figura na segunda parte deste informe.

Partiuse dos convenios publicados no BOE que teñen vixencia para o ano 2003 ou posterior, combinando esta información coa remitida pola Subdirección Xeral de Estatísticas Sociais e Laborais do Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais a fin de recoller só os que teñen traballadores afectados nalgunha das catro provincias galegas.

Os datos do número de traballadores afectados por estes convenios son de elaboración propia do Consello en base ós datos remitidos polo Instituto Galego de Estatística (IGE) para os convenios de sector e contactando directamente cos departamentos de recursos humanos das empresas para os convenios de empresa.

A fonte dos datos remitidos polo IGE son as Contas de cotización á Seguridade Social (Tesourería Xeral da Seguridade Social).

7.2. Estrutura da negociación colectiva

En Galicia existen un total de 701 convenios colectivos, xa sexan vixentes ou prorrogados tacitamente (cadro 7.1). Inclúense neste total tamén aqueles pactos de eficacia limitada e acordos reguladores dos que se ten coñecemento.

Como viña acontecendo en anos anteriores, incrementouse o número total de convenios existentes, asinándose por primeira vez 36 novos convenios (cadro 7.2) dos cales 1 é de sector e 35 de empresa, continuando deste xeito a tendencia á fragmentación da negociación colectiva.

En 2003 foron asinados e/ou revisados 253 convenios colectivos (204 asinados e 49 revisados) dos que 79 son de sector e 174 de empresa (cadros 7.3 e 7.4).

Ós convenios asinados este ano hai que engadirlle 213 convenios asinados en anos anteriores que teñen vixencia para o ano 2003 ou posterior, dando así un total de 417 convenios colectivos con vixencia expresa para o 2003, o que supón un 59,49% do total existente, e que afectan a 341.216 traballadores e 57.758 empresas.

Comparando estes datos cos do ano anterior, obsérvase un menor número de convenios negociados ou revisados, xa que no 2002 foron 279. A pesares disto, e tendo en conta os convenios asinados en anos anteriores que teñen vixencia para o ano 2003 ou posterior, o número de traballadores con convenio vixente en 2003 é superior ó do ano precedente.

**Evolución da estrutura global da negociación colectiva. Por provincias.
Galicia. 1999-2003**

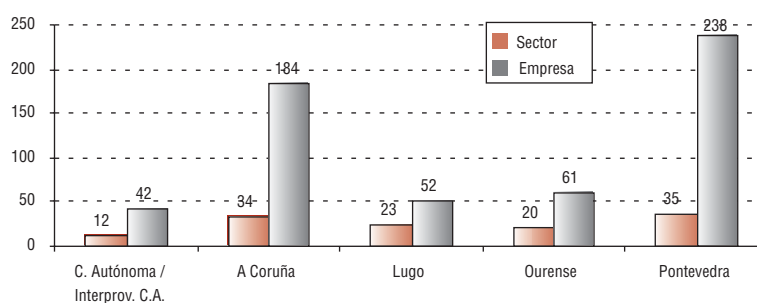
■ **Cadro 7.1**

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Sector	9	36	23	17	37	122
Empresa	29	147	46	53	200	475
Total 1999	38	183	69	70	237	597
Sector	11	36	23	19	37	126
Empresa	31	167	48	58	211	515
Total 2000	42	203	71	77	248	641
Sector	11	37	23	19	37	127
Empresa	36	173	50	59	210	528
Total 2001	47	210	73	78	247	655
Sector	12	34	23	20	35	124
Empresa	42	171	53	59	227	552
Total 2002	54	205	76	79	262	676
Sector	12	34	23	20	35	124
Empresa	42	184	52	61	238	577
Total 2003	54	218	75	81	273	701

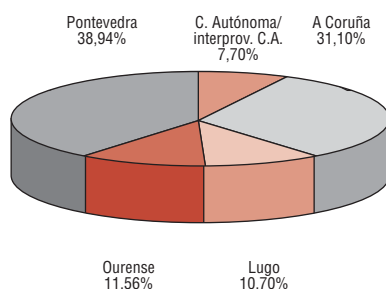
Neste cómputo total contabilízanse convenios colectivos e acordos reguladores

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Ano 2003. Distribución territorial



Ano 2003. Representación porcentual da distribución territorial



Convenios colectivos de sector e empresa asinados por vez primeira. Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2003

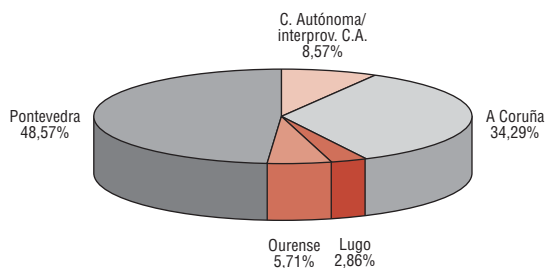
■ Cadro 7.2

Sector	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Agric. e Pesca	-	-	-	-	-	0
Industria	-	-	-	-	-	0
Construción	-	-	-	-	-	0
Servizos	1	-	-	-	-	1
Total	1	0	0	0	0	1

Empresa	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Agric. e Pesca	-	1	-	-	-	1
Industria	-	3	1	1	3	8
Construción	-	-	-	-	-	0
Servizos	3	8	-	1	14	26
Total	3	12	1	2	17	35

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Convenios colectivos de empresa negociados por primeira vez. Porcentaxe provincial

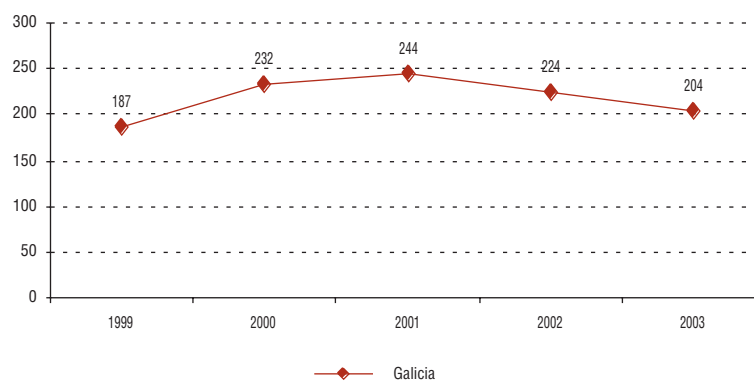


Evolución dos convenios colectivos asinados. Por provincias. Galicia. 1999-2003

■ Cadro 7.3

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Sector	4	15	10	13	14	56
Empresa	12	32	10	17	60	131
Total 1999	16	47	20	30	74	187
Sector	5	10	8	17	15	55
Empresa	8	54	18	26	71	177
Total 2000	13	64	26	43	86	232
Sector	2	17	13	16	18	66
Empresa	8	48	18	22	82	178
Total 2001	10	65	31	38	100	244
Sector	5	12	8	15	15	55
Empresa	20	39	17	16	77	169
Total 2002	25	51	25	31	92	224
Sector	4	10	9	13	15	51
Empresa	8	49	11	20	65	153
Total 2003	12	59	20	33	80	204

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

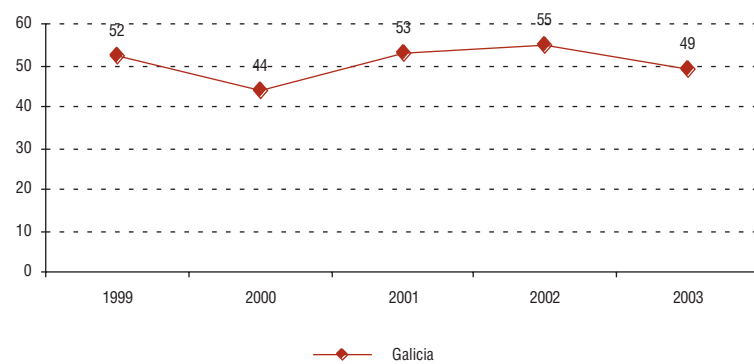


**Evolución dos convenios colectivos revisados.
Por provincias. Galicia. 1999-2003**

■ Cadro 7.4

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Sector	0	11	3	2	7	23
Empresa	1	5	4	3	16	29
Total 1999	1	16	7	5	23	52
Sector	1	13	5	1	5	25
Empresa	2	3	2	5	7	19
Total 2000	3	16	7	6	12	44
Sector	1	9	5	3	6	24
Empresa	2	9	4	3	11	29
Total 2001	3	18	9	6	17	53
Sector	2	7	6	3	6	24
Empresa	0	12	1	6	12	31
Total 2002	2	19	7	9	18	55
Sector	3	11	4	4	6	28
Empresa	0	5	3	5	8	21
Total 2003	3	16	7	9	14	49

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



7.3. Ámbitos de aplicación

7.3.1. Funcional

O 68,77% dos convenios asinados e revisados este ano son de empresa e o 31,23% son de sector. Non obstante o anterior, tal e como veremos na análise do ámbito persoal, a maioría dos traballadores e das empresas están afectados por convenios de sector.

Continuando coa mesma liña que en anos anteriores, seguen sendo o sector servizo e o da industria os que agrupan o maior número de convenios (cadro 7.5).

■ Cadro 7.5

Convenios colectivos asinados e revisados. Por sector e grupos de empresas, empresas e ámbitos. Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2003

	Agric. e Pesca	Industria	Construcción	Servicios	Total
C. Autónoma / Interprov. C.A.					
Convenios de sector asinados	-	1	-	3	4
Convenios de sector revisados	-	1	-	2	3
Convenios de empresa asinados	-	3	-	5	8
Convenios de empresa revisados	-	-	-	-	0
A Coruña					
Convenios de sector asinados	-	2	2	6	10
Convenios de sector revisados	-	5	-	6	11
Convenios de empresa asinados	3	20	-	26	49
Convenios de empresa revisados	-	2	-	3	5
Lugo					
Convenios de sector asinados	-	4	1	4	9
Convenios de sector revisados	-	2	-	2	4
Convenios de empresa asinados	-	7	1	3	11
Convenios de empresa revisados	-	1	-	2	3
Ourense					
Convenios de sector asinados	-	5	1	7	13
Convenios de sector revisados	-	1	-	3	4
Convenios de empresa asinados	-	12	2	6	20
Convenios de empresa revisados	-	-	-	5	5
Pontevedra					
Convenios de sector asinados	-	6	1	8	15
Convenios de sector revisados	-	4	-	2	6
Convenios de empresa asinados	-	32	-	33	65
Convenios de empresa revisados	-	4	-	4	8
Galicia					
Convenios de sector asinados	0	18	5	28	51
Convenios de sector revisados	0	13	0	15	28
Convenios de empresa asinados	3	74	3	73	153
Convenios de empresa revisados	0	7	0	14	21

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

7.3.2. Territorial

O ámbito territorial de negociación máis empregado foi, un ano máis, o provincial, tan só o 5,93% dos convenios asinados e/ou revisados en 2003 foron de ámbito superior á provincia.

Por provincias, tal e como ven sendo habitual, Pontevedra é a que tivo máis actividade negocial, o 37,15% do total, seguida da Coruña cun 29,64%. As porcentaxes de Ourense e Lugo son 16,60% e 10,67% respectivamente.

7.3.3. Temporal

Os cadros 7.6 e 7.7 reflicten as vixencias medias dos convenios colectivos de sector e de empresa respectivamente.

A vixencia anual (54,90%) e bianual (31,37%) foi a máis utilizada nos convenios de sector.

Nos de empresa a vixencia máis utilizada foi a anual (o 36,60% dos asinados).

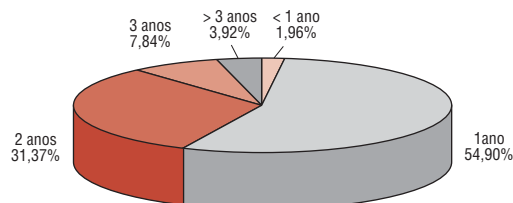
O 43,14% dos convenios de sector e o 62,09% dos convenios de empresa pactaron unha vixencia maior ou igual a 2 anos.

■ Cadro 7.6

Vixencias medias dos convenios colectivos de sector. Porcentaxe sobre o total de convenios asinados. Por provincias. Galicia. 2003

	C. Autónoma/ Interprov. C. A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 1 ano	-	0,00	1	10,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	1,96
1 ano	1	25,00	4	40,00	4	44,44	10	76,92	9	60,00	28	54,90
De 1 a 2 anos	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
2 anos	3	75,00	2	20,00	4	44,44	3	23,08	4	26,67	16	31,37
De 2 a 3 anos	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
3 anos	-	0,00	1	10,00	1	11,11	-	0,00	2	13,33	4	7,84
Máis de 3 anos	-	0,00	2	20,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	2	3,92
Total	4	100	10	100	9	100	13	100	15	100	51	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

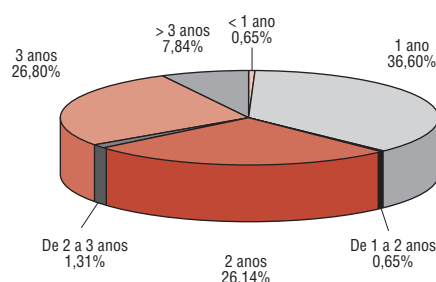


Cadro 7.7

Vixencias medias dos convenios colectivos de empresa. Porcentaxe sobre o total de convenios asinados. Por provincias. Galicia. 2003

	C. Autónoma/ Interprov. C. A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 1 ano	-	0,00	1	2,04	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	0,65
1 ano	4	50,00	10	20,41	5	45,45	14	70,00	23	35,38	56	36,60
De 1 a 2 anos	-	0,00	-	0,00	1	9,09	-	0,00	-	0,00	1	0,65
2 anos	-	0,00	16	32,65	-	0,00	6	30,00	18	27,69	40	26,14
De 2 a 3 anos	-	0,00	1	2,04	-	0,00	-	0,00	1	1,54	2	1,31
3 anos	2	25,00	16	32,65	3	27,27	-	0,00	20	30,77	41	26,80
Máis de 3 anos	2	25,00	5	10,20	2	18,18	-	0,00	3	4,62	12	7,84
Total	8	100	49	100	11	100	20	100	65	100	153	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



7.3.4. Persoal

A negociación colectiva en Galicia no ano 2002 afectou a 284.960 traballadores (cadros 7.8 e 7.9). O 94,31% deles teñen reguladas as súas condicións de traballo por convenios de sector, sendo o sector servizos o que agrupa o maior número de traballadores (39,86%), seguido da construción (33,47%).

Nos convenios de sector, foi A Coruña a que acaparou o maior número de traballadores seguida de Pontevedra.

Nos convenios de empresa o 43,71% dos traballadores pertencen a convenios de Pontevedra e o 28,72% á Coruña.

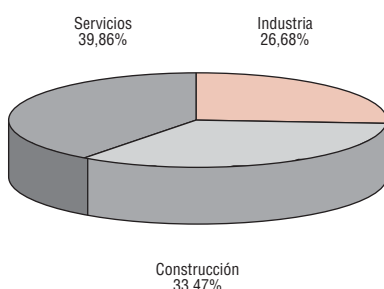
Cadro 7.8

Traballadores e empresas afectados por convenios colectivos asinados e revisados. Sector. Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2003

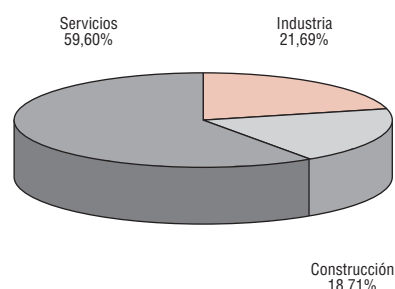
	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas
Agric. e Pesca	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Industria	3.024	105	23.915	2.779	6.421	2.073	6.961	600	31.375	5.060	71.696	10.617
Construción	-	-	43.500	3.600	8.618	903	7.820	658	30.000	4.000	89.938	9.161
Servizos	9.730	2.979	51.633	7.622	6.833	4.613	8.583	2.944	30.336	11.020	107.115	29.178
Total	12.754	3.084	119.048	14.001	21.872	7.589	23.364	4.202	91.711	20.080	268.749	48.956

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Traballadores afectados, por sectores económicos



Empresas afectadas, por sectores económicos



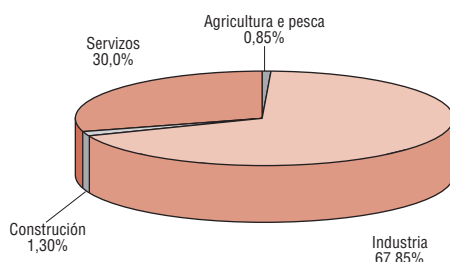
■ Cadro 7.9

Traballadores e empresas afectados por convenios colectivos asinados e revisados. Grupos de empresas, empresas e ámbitos inferiores. Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2003

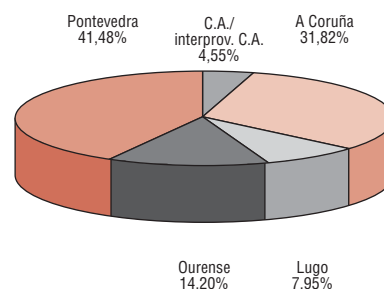
	C. Autónoma/ Interprov. C. A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº
	traballad.	empresas	traballad.	empresas	traballad.	empresas	traballad.	empresas	traballad.	empresas	traballad.	empresas
Agric. e Pesca	-	-	138	3	-	-	-	-	-	-	138	3
Industria	1.214	3	2.913	24	616	8	1.429	12	4.827	36	10.999	83
Construcción	-	-	-	-	150	1	61	2	-	-	211	3
Servizos	441	5	1.605	29	230	5	329	11	2.258	37	4.863	87
Total	1.655	8	4.656	56	996	14	1.819	25	7.085	73	16.211	176

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Traballadores afectados, por sectores económicos



Empresas afectadas, por provincias



No que a empresas se refire, a negociación colectiva de 2003 afectou a 49.132 empresas.

É significativo sinalar que o 59,56% das empresas pertencen ó sector servizos, sector que, de acordo coa clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), agrupa a gran cantidade de actividades (comercio, transporte, hostalería, ...) estando incluídas na negociación deste ano un total de 29.265 empresas pertencentes a este sector.

Os cadros 7.10 e 7.11 agrupan os convenios en función do número de traballadores afectados por cada convenio, e deles extráese que o maior número de convenios de sector concéntrase nos sectores cunha dimensión entre 1001 e 3000 traballadores, e entre 101 e 500 empresas afectadas por convenio.

■ Cadro 7.10

Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de traballadores afectados. Sector. Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2003

	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	1	5,88	-	0,00	1	1,27
51-250 trab.	2	28,57	1	4,76	1	7,69	3	17,65	1	4,76	8	10,13
251-500 trab.	1	14,29	3	14,29	2	15,38	3	17,65	4	19,05	13	16,46
501-1.000 trab.	1	14,29	1	4,76	4	30,77	4	23,53	2	9,52	12	15,19
1.001-3.000 trab.	2	28,57	9	42,86	4	30,77	4	23,53	9	42,86	28	35,44
3.001-5.000 trab.	-	0,00	1	4,76	1	7,69	1	5,88	2	9,52	5	6,33
+5.000 trab.	1	14,29	6	28,57	1	7,69	1	5,88	3	14,29	12	15,19
Total convenios	7	100	21	100	13	100	17	100	21	100	79	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

■ Cadro 7.11

Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de empresas afectadas. Sector. Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2003

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0-50 empresas	4	57,14	3	14,29	1	7,69	5	29,41	4	19,05	17	21,52
51-100 empresas	2	28,57	3	14,29	1	7,69	2	11,76	1	4,76	9	11,39
101-500 empresas	-	0,00	8	38,10	7	53,85	6	35,29	9	42,86	30	37,97
501-1.000 empresas	-	0,00	3	14,29	2	15,38	4	23,53	3	14,29	12	15,19
1.001-2.000 empresas	-	0,00	2	9,52	1	7,69	-	0,00	1	4,76	4	5,06
+ de 2.000 empresas	1	14,29	2	9,52	1	7,69	-	0,00	3	14,29	7	8,86
Total convenios	7	100	21	100	13	100	17	100	21	100	79	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Nos convenios de empresa, o 50% afectan a empresas de menos de 51 traballadores (cadro 7.12) e tan só o 1,15% se negociou en empresas de máis de 500 traballadores.

■ Cadro 7.12

Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de traballadores afectados. Empresa. Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2003

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0-50 trab.	3	37,50	25	46,30	8	57,14	18	72,00	33	45,21	87	50,00
51-100 trab.	-	0,00	14	25,93	2	14,29	4	16,00	20	27,40	40	22,99
101-500 trab.	4	50,00	15	27,78	4	28,57	3	12,00	19	26,03	45	25,86
+ 500 trab.	1	12,50	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	1,37	2	1,15
Total convenios	8	100	54	100	14	100	25	100	73	100	174	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

O cadro de persoal medio das empresas afectadas por esta negociación (Cadro 7.13) é de 5,80% traballadores por empresa. Algo máis de 5 traballadores por empresa nos convenios colectivos de sector, e 92,11 nos de empresa.

**Cadros de persoal medio das empresas afectadas pola negociación colectiva.
Por provincias. Galicia. 2003**

■ Cadro 7.13

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Sector	4,14	8,50	2,88	5,56	4,57	5,49
Empresa	206,88	83,14	71,14	72,76	97,05	92,11
Total	4,66	8,80	3,01	5,96	4,90	5,80

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

7.4. Réxime económico

7.4.1. Incremento salarial medio ponderado

A media ponderada do incremento salarial pactado en 2003 en Galicia foi do 3,50% (cadro 7.14a).

■ Cadro 7.14a

**Evolución da media ponderada do incremento salarial pactado. Por provincias.
Galicia. 1999-2003**

	Convenios sector					Revisións sector					Convenios empresa					Revisións empresa					Media total				
	1999	2000	2001	2002	2003	1999	2000	2001	2002	2003	1999	2000	2001	2002	2003	1999	2000	2001	2002	2003	1999	2000	2001	2002	2003
A Coruña	2,36	4,13	3,58	3,72	3,09	2,73	3,11	2,95	4,79	3,87	2,42	3,14	3,22	3,63	3,26	2,34	3,73	3,39	4,00	3,79	2,49	3,27	3,24	3,99	3,39
Lugo	2,78	3,19	4,35	3,27	3,45	2,52	2,48	2,43	3,48	4,18	2,79	3,60	2,20	4,33	2,99	2,53	3,61	3,71	4,00	3,67	2,72	2,89	3,27	3,34	3,69
Ourense	2,35	3,11	3,64	3,67	3,19	1,96	3,65	4,62	3,94	4,59	2,25	2,65	3,59	3,34	3,46	2,18	3,08	2,57	3,81	3,11	2,30	3,06	3,68	3,68	3,52
Pontevedra	2,50	3,93	3,44	3,39	3,62	2,46	3,60	3,16	4,58	3,33	2,24	3,13	3,25	4,17	4,50	2,17	3,83	3,96	4,34	3,68	2,45	3,74	3,33	3,89	3,64
C. Autónoma / Interprov. C.A.	2,40	2,97	4,89	3,40	3,28	0,00	4,30	4,00	4,60	3,04	2,11	3,31	2,35	2,23	3,42	2,00	4,08	2,82			2,27	3,61	4,25	2,98	3,17
Galicia	2,44	3,69	3,61	3,51	3,36	2,57	3,13	2,99	4,55	3,82	2,25	3,09	3,16	3,11	3,75	2,24	3,86	3,47	4,10	3,69	2,47	3,40	3,33	3,74	3,50

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Na elaboración desta media ponderada tivéronse en conta as cláusulas de revisión salarial recollidas nos convenios asinados e revisados este ano.

Esta media é superior en 1,2 puntos ó IPC galego de 2.003 que foi do 2,3 e tamén é superior ó IPC estatal de 2.003 que foi do 2,6.

Para ter un dato máis preciso do incremento realmente producido na negociación colectiva de 2003 en Galicia, a este incremento pactado nos convenios asinados e revisados en Galicia en 2.003 é preciso engadirlle o valor das cláusulas de revisión

salarial do ano 2.002 que non tiveron efectos retroactivos nese ano, senón que indicaban o inicio dos seus efectos para as táboas salariais do 2.003.

No ano 2.002 este tipo de cláusulas viña recollido en 12 convenios de sector (entre eles os catro provinciais do sector da construción) e en 3 de empresa.

O efecto destas cláusulas supón que antes de aplicar o incremento indicado para o ano 2.003 no convenio, é preciso actualizar as táboas do ano anterior no valor da cláusula de revisión do 2.002.

Tendo en conta estas cláusulas, o incremento salarial que resulta (media ponderada) é do 4,1 (cadro 7.14b), un punto e medio superior ó IPC estatal do ano 2.003.

■ Cadro 7.14b

Media ponderada do incremento salarial pactado. Por provincias. Galicia. 2003
Cálculos feitos tendo en conta as cláusulas de revisión salarial de 2002
con inicio de efectos para 2003

	Convenios sector 2003	Revisións sector 2003	Convenios empresa 2003	Revisións empresa 2003	Media total 2003
A Coruña	4,09	3,89	3,26	3,79	3,98
Lugo	4,39	4,57	2,99	3,67	4,40
Ourense	4,03	4,59	3,51	3,11	4,12
Pontevedra	4,33	3,93	4,50	3,68	4,30
C. Autónoma / Interprov. C.A.	3,28	3,04	3,42		3,17
Galicia	4,19	3,93	3,76	3,69	4,10

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Se temos en conta ademais o incremento indicado nos convenios rexistrados en anos anteriores que teñen vixencia económica para o 2003, a media do incremento salarial é do 3,91%.

Analizando os incrementos salariais dos convenios asinados no 2003 por provincias, foi nos de Lugo onde se acadou un incremento máis alto, o 3,69%, seguido dos convenios de Pontevedra co 3,64%. O incremento en Ourense foi do 3,52%, na Coruña do 3,39% e nos convenios de ámbito de comunidade autónoma do 3,17%.

É preciso destacar o peso que nesta media ponderada teñen os 20 convenios (18 de sector e 2 de empresa) con cláusulas de revisión salarial só base para o ano 2004, é dicir, sen efectos retroactivos, e que afectan a 132.203 traballadores (o 46,39% do total).

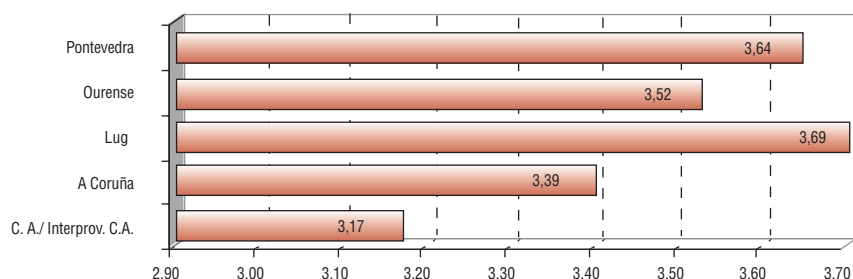
Por sectores económicos (cadro 7.14c) os incrementos máis altos foron nos de agricultura e pesca e na industria co 4,30% e 3,90 respectivamente e o máis baixo o da construción co 3,05% (neste dato hai que ter en conta que os convenios provinciais de construción teñen este ano unha cláusula de revisión salarial base para o ano 2004, sen efectos retroactivos).

**Media ponderada do incremento salarial pactado.
Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2003**

■ Cadro 7.14c

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Agric. e Pesca	-	4,30	-	-	-	4,30
Industria	3,54	3,58	3,23	4,00	4,29	3,90
Construcción	-	3,04	3,50	2,81	3,00	3,05
Servicios	3,02	3,58	4,41	3,70	3,54	3,58
Total	3,17	3,39	3,69	3,52	3,64	3,50

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



Segundo reflicte o cadro 7.15, o tramo de incremento salarial entre o 3,01% e o 4% é no que se atopa o maior número de convenios asinados e revisados, seguido do tramo que vai do 2,01 ó 3%. Este último tramo é o que agrupa o maior número de traballadores.

**Convenios colectivos asinados e revisados. Por tramo de aumento salarial pactado.
Galicia. 2003**

■ Cadro 7.15

Aumento salarial	Convenios/ Revisións	Empresas afectadas	Traballadores afectados
Total	253	49.132	284.960
Subtotal de convenios con incremento en %	226	49.016	283.112
Inferior ou igual ó 2%	23	96	2.794
Do 2,01% ó 3%	52	18.432	127.269
Do 3,01% ó 4%	108	20.533	106.417
Do 4,01 ó 5%	36	6.381	36.223
Superior ó 5%	7	3.574	10.409

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

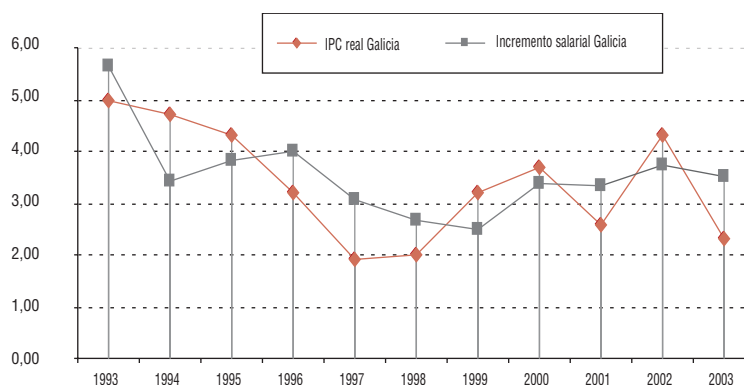
O cadro 7.16 recolle o incremento salarial medio de Galicia e de España en relación co IPC real (media anual) tamén de Galicia e España.

Evolución do incremento salarial pactado e relación co IPC. Galicia/España. 1993-2003

■ Cadro 7.16

	Incremento salarial Galicia	IPC real Galicia (media anual)	Incremento salarial España	IPC real España (media anual)
1993	5,66	5,00	5,80	4,90
1994	3,41	4,70	3,52	4,30
1995	3,82	4,30	3,64	4,30
1996	4,02	3,20	3,87	3,20
1997	3,08	1,90	3,00	2,00
1998	2,68	2,00	2,60	2,00
1999	2,47	3,20	2,75	2,90
2000	3,40	3,70	3,64	4,00
2001	3,33	2,60	3,64	2,70
2002	3,74	4,30	3,84	4,00
2003	3,50	2,30	3,70	2,60

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais e Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociais ("Boletín de Estadísticas Laborais") e INE



O incremento salarial en España foi superior en dúas décimas ó de Galicia. A inflación en Galicia foi inferior en tres décimas á que se deu en España.

7.4.2. Cláusulas de revisión salarial

Son 111 os convenios colectivos asinados este ano que teñen cláusula de revisión salarial (o 54,41% do total) e afectan a 172.227 traballadores (82,33%) (cadro 7.17).

Deles 39 son de sector (76,47%) e afectan a 163.571 traballadores (83,92%) e 72 son de empresa (47,06%) e afectan a 8.656 traballadores (60,71%).

Respecto dos convenios revisados, son 32 os que teñen cláusula de revisión salarial (65,31%) e afectan a 59.771 traballadores (78,87%)

No cadro 7.18 pódense apreciar os convenios asinados e revisados este ano que indican un incremento salarial en porcentaxe así como o valor das cláusulas de revisión salarial.

Neste cadro pódese ver que, tendo en conta as cláusulas de revisión salarial recollidas nos convenios asinados e revisados este ano que teñen efectos retroactivos, 197 convenios (77,87%) teñen un incremento igual ou superior ó IPC (2,6%). Estes convenios afectan a 269.295 traballadores (94,50%).

Convenios colectivos asinados con cláusula de revisión salarial. Por provincias. Galicia. 2003

■ Cadro 7.17

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº	3	2	5
	%	75,00%	25,00%	41,67%
	Traballadores afectados	4.804	371	5.175
	%	88,90%	22,42%	73,31%
A Coruña	Nº	8	27	35
	%	80,00%	55,10%	59,32%
	Traballadores afectados	52.510	3.063	55.573
	%	72,33%	70,62%	72,23%
Lugo	Nº	9	9	18
	%	100,00%	81,82%	90,00%
	Traballadores afectados	14.085	809	14.894
	%	100,00%	96,42%	99,80%
Ourense	Nº	9	7	16
	%	69,23%	35,00%	48,48%
	Traballadores afectados	14.724	1.005	15.729
	%	82,77%	60,00%	80,81%
Pontevedra	Nº	10	27	37
	%	66,67%	41,54%	46,25%
	Traballadores afectados	77.448	3.408	80.856
	%	91,07%	59,24%	89,05%
Galicia	Nº	39	72	111
	%	76,47%	47,06%	54,41%
	Traballadores afectados	163.571	8.656	172.227
	%	83,92%	60,71%	82,33%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

■ Cadro 7.18

Detalle dos incrementos salariais pactados nos convenios colectivos asinados e revisados Por provincias. Galicia 2003

Convenios de sector asinados. A Coruña	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DE EXPORTACIÓN DE PEIXE FRESCO DO PORTO DA CORUÑA	2,00	1,10	3,10
COMERCIO DE MOBLES	2,50	0,60	3,10
CONFEITEIRÍAS, PASTELERÍAS, MASAS FRITIDAS, BOLOS E XEADOS ARTESÁNS	2,50	0,60	3,10
CONSTRUCCIÓN E OBRAS PÚBLICAS	3,00	0,6 base 2004	3,00
EMPRESAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES, AXENCIAS DE ADUANAS, ESTIBADORAS PORTUARIAS E COMISIONISTAS DE TRÁNSITO	4,50		4,50
ESTABLECEMENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, ASISTENCIA, CONSULTA E LABORATORIOS DE ANÁLISES CLÍNICAS - Sanidade privada	2,50	1,00	3,50
HOSTALERÍA	3,00	0,60	3,60
OFICINAS E DESPACHOS	3,00		3,00
PINTURA	3,50	Non procede aplicación	3,50
REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA	4,00	0,10	4,10
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,09			

Convenios de sector asinados. Lugo	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DE MATERIAIS DE CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO	3,50	0,6 base 2004	3,50
COMERCIO TÉXTIL	2,00	1,10	3,10
CONFEITEIRÍA, PASTELERÍA E REPOSTERÍA DE LUGO	3,00		3,00
EDIFICACIÓN E OBRAS PÚBLICAS (Construcción)	3,50	0,6 base 2004	3,50
INDUSTRIA DA EBANISTERÍA E AFÍNS	2,75	0,60	3,35
MATERIAIS E PREFABRICADOS PARA A CONSTRUCCIÓN	3,50	0,6 base 2004	3,50
PANADERÍAS	2,50	0,60	3,10
TRANSPORTE DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	3,00	0,60	3,60
TRANSPORTE DE VIAXEIROS POR ESTRADA	Non indica %		
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,45			

Convenios de sector asinados. Ourense	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DA PEL	3,50	Non procede aplicación	3,50
COMERCIO DE ELEMENTOS DO METAL	3,25		3,25
COMERCIO TÉXTIL	3,50	Non procede aplicación	3,50
CONSTRUCCIÓN	2,80	0,6 base 2004	2,80
FABRICANTES DE MOBLES, CARPINTERÍA, TAPICERÍA E EBANISTERÍA	3,50	0,10	3,60
HOSTALERÍA	2,35	0,60	2,95
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	3,80	Non procede aplicación	3,80
LIMPEZA DE INSTITUCIÓNS HOSPITALARIAS DA SEGURIDADE SOCIAL DE OURENSE	2,00		2,00
PANADERÍAS	4,25		4,25
PASTELERÍA, CONFEITERÍA, BOLERÍA, REPOSTERÍA E PRATOS PRECOCIÑADOS	4,00		4,00
REMATANTES, SERRADOIROS E PREPARADOS INDUSTRIAIS DA MADEIRA	2,75	0,60	3,35
TORRADOIROS DE CAFÉ E SUCEDÁNEOS	3,00	Non procede aplicación	3,00
TRANSPORTE DE VIAXEIROS POR ESTRADA	4,00		4,00
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,19			

Convenios de sector asinados. Pontevedra	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
ALMACENISTAS DE MADEIRA	3,50	Non procede aplicación	3,50
COMERCIO DO METAL	3,50	Non procede aplicación	3,50
COMERCIO POR XUNTO DE PEIXE FRESCO	4,00	Non procede aplicación	4,00
COMERCIO RETALLISTA TÉXTIL	2,75		2,75
CONSTRUCCIÓN	3,00	0,6 base 2004	3,00
DERIVADOS DO CEMENTO	2,85	0,60	3,45

Continúa na páxina seguinte

EMPRESAS DO METAL SEN CONVENIO PROPIO (siderometal)	5,00	Non procede aplicación	5,00
HOSTALERÍA	3,00	0,60	3,60
INDUSTRIAS DE PANIFICACIÓN (Panaderías)	3,40		3,40
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	3,50	Non procede aplicación	3,50
MÁRMORES E PEDRAS	2,80	0,6 base 2004	2,80
OBRADOIROS E DESPACHOS DE CONFEITEIRÍAS, PASTELERÍAS, REPOSTERÍAS E PRATOS COCINADOS	3,50		3,50
OFICINAS E DESPACHOS	4,00		4,00
REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRAS	3,00	0,10	3,10
VENDA POR XUNTO DE TECIDOS, MERCERÍA E PAQUETERÍA (Téxtil)	3,35		3,35
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO 3,62			

Convenios de sector asinados. Comunidade Autónoma	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
CONVENIO COLECTIVO GALEGO DE CENTROS ESPECIAIS DE EMPREGO	2,00	0,6 base 2004	2,00
EMPRESAS ORGANIZADORAS DO XOGO DO BINGO	2,50	2,10	4,60
LOUSAS DE OURENSE E LUGO	3,50	0,10	3,60
RESIDENCIAS PRIVADAS DA TERCEIRA IDADE	4,00		4,00
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO 3,28			

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO DE CONVENIOS DE SECTOR ASINADOS TOTAL GALICIA 3,36			
--	--	--	--

Convenios de sector revisados. A Coruña	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
CARPINTERÍA E EBANISTERÍA	3,25	0,35	3,60
COMERCIO MAIORISTA DE FROITAS, HORTALIZAS E PLÁTANOS	2,50	0,60	3,10
COMERCIO VARIO DA PROVINCIA DA CORUÑA	2,50	0,6 base 2004	2,50
DERIVADOS DO CEMENTO	2,85	0,60	3,45
ELABORACIÓN E INSTALACIÓN DE PEDRA E MÁRMORE	3,50	0,10	3,60
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA	3,50	0,15	3,65
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	6,10	Non procede aplicación	6,10
PANADERÍAS	2,60	0,50	3,10
TINTURERÍAS, LAVANDERÍAS E REPASADO DE ROUPA	4,00	0,6 base 2004	4,00
TRANSPORTE DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	3,50	Non procede aplicación	3,50
TRANSPORTE DE VIAXEIROS EN AUTOBÚS POR ESTRADA	5,00	Non procede aplicación	5,00
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO 3,87			

Convenios de sector revisados. Lugo	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DO METAL	2,50	0,60	3,10
HOSTALERÍA	5,50		5,50
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA	2,50	0,60	3,10
PRIMEIRA TRANSFORMACIÓN DA MADEIRA	2,75	0,60	3,35
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO 4,18			

Convenios de sector revisados. Ourense	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	5,00		5,00
COMERCIO DE MATERIAIS PARA A CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO	4,50	Non procede aplicación	4,50
EMPRESAS CONCESIONARIAS DE SERVIZOS MUNICIPAIS DE INMOBILIZACIÓN, RETIRADA DA VÍA PÚBLICA, TRASLADO E DEPÓSITO DE VEHÍCULOS	5,00		5,00
SIDEROMETAL E TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS	4,50		4,50
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO 4,59			

Convenios de sector revisados. Pontevedra	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
CARPINTERÍA DE RIBEIRA	3,25	0,60	3,85
CARPINTERÍA, EBANISTERÍA E ACTIVIDADES AFÍNS	3,00	Non procede aplicación	3,00
COMERCIO DA PEL	4,50	0,6 base 2004	4,50
COMERCIO DE MOBLES	3,25		3,25
INDUSTRIAS DE BEBIDAS REFRESCANTES	2,00	0,70	2,70
INDUSTRIAS E COMERCIO VITIVINÍCOLAS	2,50	0,70	3,20
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO 3,33			

Convenios de sector revisados. Comunidade Autónoma	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
EDITORIAIS	2,50	0,30	2,80
PERRUQUERÍAS DE DONAS, CABAIEIROS, UNISEX E BELEZA	3,00		3,00
SECTOR DA DOBRAXE	5,00		5,00
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO 3,04			

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO DE CONVENIOS DE SECTOR REVISADOS
TOTAL GALICIA 3,82

Convenios de empresa asinados. A Coruña	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
ASPRONAGA	4,00		4,00
BAJAMAR SÉPTIMA, S.A.	2,00	Non procede aplicación	2,00
CAOLINES DE VIMIANZO, S.A.U. (CAVISA)	2,00		2,00
CARITAS DIOCESANA DE SANTIAGO DE COMPOSTELA - INTERPARROQUIAL DA CORUÑA	2,00	0,61	2,61
CASINO DEL ATLÁNTICO, S.A.	2,00	0,60	2,60
COMPAÑÍA DE TRANVIAS DE LA CORUÑA, S.A.	3,75	0,60	4,35
CONCELLO DE CORCUBIÓN - Acordo regulador funcionarios	2,00		2,00
CONCELLO DE CORCUBIÓN - PERSOAL LABORAL	Non indica %		
CONCELLO DE NOIA - ACORDO REGULADOR FUNCIONARIOS	2,00		2,00
CONCELLO DE NOIA - PERSOAL LABORAL	Non indica %		
CONCELLO DE OLEIROS - PERSOAL LABORAL	2,00		2,00
CONCELLO DE PONTEDEUME - ACORDO REGULADOR FUNCIONARIOS	2,00		2,00
CONCELLO DE RIBEIRA - PERSOAL FUNCIONARIO	2,00		2,00
CONFRARÍA DE PESCADORES SANTIAGO APÓSTOL DE BARALLOBRE (FENE)	2,00	0,60	2,60
CONGALSA, S.L.	4,00		4,00
CONSELLO DE CONTAS DE GALICIA - PERSOAL LABORAL	2,00		2,00
CONSORCIO DA CIDADE DE SANTIAGO	2,00		2,00
DON RODRIGO SPANISH SADDLERY, S.A. - Acordo de adhesión ó convenio colectivo de marroquinería (zona centro)	2,30	0,60	2,90
ELABORADORA DE CEFALÓPODOS, S.A. (ELCESA)	4,00	Non procede aplicación	4,00
ELABORADOS METÁLICOS, S.A. - EMESA	3,00	0,60	3,60
EMPRESA MIXTA DE AUGAS DE FERROL, S.A. - EMAFESA	3,40	0,60	4,00
EMP. AUX. DE IZAR - FENE (Antes ASTANO) - [Indasa, Dacrio, S.A., Montajes Cabral, S.L.]	3,50	0,15	3,65
FEIRACO, Sociedad Cooperativa Gallega	2,30	0,20	2,50
FERROATLÁNTICA, S.L. - Centro de traballo de Sabón - Arteixo	2,50	0,60	3,10
FERROATLÁNTICA, S.L. - Factorías de CEE-DUMBRÍA e CENTRAIS ELÉCTRICAS	3,00	0,60	3,60
GALLEGA DE CONSULTING, S.A. - GALCOSA	3,00		3,00
GARAJE CASTELOS, S.A.	3,50		3,50
HOTEL HESPERIA - PEREGRINO (HOTELERA DEL NOROESTE, S.A.)	4,00	Non procede aplicación	4,00
INSTITUTO MUNICIPAL DE FACENDA DO CONCELLO DE FERROL - IMFACOFE	Non indica %		
ISOLUX WAT, S.A.	3,00	0,15	3,15
LA OPINIÓN DE LA CORUÑA, S.L.U.	Non indica %		
MACONSI, S.L. - Centro loxístico do Polígono do Tambre	Non indica %	0,60	
MEGASA SIDERÚRGICA, S.L.	2,50		2,50
MOYRESA, MOLTURACIÓN Y REFINO, S.A. (Centros de traballo de: O Burgo - Culleredo e Estación Marítima do Porto da Coruña)	2,75	Non procede aplicación	2,75
PARADORES DE TURISMO DE ESPAÑA, S.A. - PERSOAL LABORAL DO PARADOR "HOSTAL DE LOS REYES CATÓLICOS"	2,78		2,78
PERFILES DE ALUMINIO, S.A. - PERFIALSA	1,80	0,80	2,60
PERSOAL DA CAFETERÍA DE PERSOAL DO COMPLEXO HOSPITALARIO JUAN CANALEJO (Concesionaria SERUNION S.A.)	4,00		4,00
PROMOTORA INDUSTRIAL SADENSE, S.A. (PROINSA)	2,00	0,60	2,60
PULEVA FOOD, S.L. - Centro de traballo de Arteixo (Antes Leyma Alimentos de Galicia, S.A.)	6,00	Non procede aplicación	6,00
REMOLCADORES MARRACOI, S.A. - REMARSA	Non indica %		
SERVICIOS PESQUEROS PUJALES, S.L.	4,00		4,00
SESTICO - SOCIEDAD ESTATAL DE ESTIBA Y DESESTIBA DEL PUERTO DE LA CORUÑA, S.A.	2,00		2,00
SEVERIANO DE GESTIÓN, S.L. - PERSOAL DO ARQUIVO DE H ^º CLÍNICAS (Adxudicataria da xestión de documentación clínica do Complexo Hospitalario Juan Canalejo - Marítimo de Oza)	3,00		3,00
SGL CARBÓN GROUP, S.A.	3,10		3,10
STOLT SEA FARM, S.A.	5,00		5,00
UNIÓN DE DISTRIBUIDORES DE ELECTRICIDAD, S.A. - UDESA	4,00		4,00
UTE MAESSA - LAINSA (SENAX UTE 2) - Limp. ind. da central térmica de Endesa nas Pontes	2,50	0,60	3,10
UTE Unión Fenosa Generación e Unión Fenosa Operación y Mantenimiento - Centro de traballo de Sogama en Cerceda. (UFG e UFOM - UTE)	6,00	Non procede aplicación	6,00
VULCAROL, S.L. - Limp. ind. na mina de Endesa Generación nas Pontes de García Rodríguez	3,00	0,60	3,60
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,26			

Convenios de empresas asinados. Lugo	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
BOMBONES SUGUIMAR, S.A. (SANTIAGO CRIADO CONTRERAS)	2,00	0,60	2,60
CEMENTOS COSMOS, S.A.	2,65	0,10	2,75
COTELSA - Colaboraciones Técnicas Eléctricas, S.A. - Centro de traballo de San Cibrao (Lugo).	2,75	0,60	3,35
DISGOBE, S.A. (Centro de traballo de Céltigos - Sarria)	3,00	Non procede aplicación	3,00
FIBRAS DEL NOROESTE, S.A. (FIBRANOR)	2,50	0,60	3,10
INDUSTRIAS PLÁSTICAS ARIAS, S.L.	Non indica %		
LIMPIEZAS DOMICILIARIAS LUCENSES, S.L. - Persoal de limpeza do Centro Rehabilitador San Rafael de Castro de Ribeiras de Lea	3,50		3,50
MAGNESITAS DE RUBIAN, S.A.	2,00	0,60	2,60
RESIDENCIA DE ANCIÁNS NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE SARRIA	2,91	Non procede aplicación	2,91
REYMOGASA - Reparaciones y Montajes de Galicia, S.A. - Centro de traballo de S. Cibrao (Lugo)	2,75	0,60	3,35
URBASER, S.A (Centro de traballo de Lugo) - Empresa concesionaria dos servizos públicos de limpeza do Concello de Lugo	2,00	0,60	2,60
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
2,99			

Convenios de empresas asinados. Ourense	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
AGUA DE FONTENOVA, S.A.U.	1,00	1,60	2,60
AGUAS DE CABREIROÁ, S.A.	2,50	0,10	2,60
ARAÚJO PIEL, S.A.	3,00		3,00
CARLOS SABUCEDO GÓMEZ (Panadería)	Non indica %		
CELCAUTO, S.L. CEE - CÉLTICA DE COMPONENTES DEL AUTOMÓVIL, S.L.	3,00		3,00
CERVEZAS SAN MARTÍN, S.A.	3,00	Non procede aplicación	3,00
CIMO, ENTIDADE PRESTADORA DE SERVICIOS	Non indica %		
COGALCA, S.L.	3,00		3,00
COMAR ORENSE, S.L.	Non indica %		
CONCELLO DE ALLARIZ - PERSOAL LABORAL	5,00		5,00
CONSTRUCCIONES ALEA, S.L.	4,20		4,20
EUROINVERSIONES LAST TEARDROP S.L.(AGUAS DE SOUSAS,S.A.)	4,00	1,5 base de 2002	4,00
FAURECIA AUTOMOTIVE ESPAÑA, S.A. Fábrica de Ourense	2,90	0,15	3,05
GSB GALFOR, S.A.	5,00		5,00
HISPANOMOCIÓN, S.A.	3,00	Non procede aplicación	3,00
ORENPLAST, S.A.	3,00		3,00
Servicio de mantemento do Centro Residencial Docente e I.E.S.P. de Ourense - SAMYL	Non indica %		
SETEX - APARKI, S.A. - Concesionaria ORA	5,00		5,00
TEYDESA CONECTORES, S.A.	4,00	Non procede aplicación	4,00
VALEO SISTEMAS DE CONEXIÓN ELÉCTRICA, S.L.	2,50	0,01	2,51
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,46			

Convenios de empresa asinados. Pontevedra	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
AGUAS DE MONDARIZ - FUENTE DEL VAL, S.A.	4,00	0,60	4,60
ALMACENAMIENTOS Y MONTAJES, S.A.U. - ALYMOSA	2,00	Non procede aplicación	2,00
ALMACENES, SERVICIOS Y RECUPERACIONES, S.L. - ALSERVI, S.L.	10,10		10,10
Aqualia Gestión integral del Agua, S.A. e Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. UTE (Cangas de Morrazo UTE) - Concesionaria do servicio municipal de abastecemento e saneamento de auga de Cangas de Morrazo	Non indica %		
ASIENTOS DE GALICIA, S.L. (Grupo Faurecia)	12,00	0,60	12,60
ASTILLEROS ARMÓN VIGO, S.A.	2,00	0,15	2,15
AUXILIAR CONSERVERA, S.A. - AUCOSA	2,75	0,60	3,35
BABÉ Y CÍA, S.L.	3,00		3,00
CARCHIDEA, S.L.	4,00		4,00
CELTA DE ARTES GRÁFICAS, S.L.	3,5% persoal subrogado e 4,25% para o non subrogado		
CENTRO TECNOLÓGICO DE GRUPO COPO, S.L.	2,50	0,60	3,10
CEPILLOS MARIÑO, S.L.	Non indica %	0,60	
CODISOIL, S.A.	3,00	Non procede aplicación	3,00
COMPAÑÍA DE BEBIDAS PEPSICO, S.A. (Centro de traballo de Vigo)	4,30		4,30
COMPONENTES DE VEHICULOS DE GALICIA, S.A.	2,75	0,60	3,35
CONCELLO DE BUEU - PERSOAL LABORAL	2,00		2,00
CONCELLO DE POIO - ACORDO REGULADOR FUNCIONARIOS	2,00		2,00
CONCELLO DE POIO - PERSOAL LABORAL	2,00		2,00
CONCELLO DE PONTECESURES - PERSOAL LABORAL	Non indica %		
CONCELLO DE TUI - Acordo regulador funcionarios	2,00		2,00
CONCELLO DE TUI - Persoal laboral	2,00		2,00
CONSORCIO DA ZONA FRANCA DE VIGO	2,00		2,00
COPO IBÉRICA, S.A.	2,75	0,60	3,35
CROWN CORK IBERICA, S.L.U.	2,90	0,60	3,50
D.S. SALGADO, S.L.	4,00		4,00
DALPHI-METAL ESPAÑA, S.A.	Lineal: 6920	Non procede aplicación	
DANZAS, S.A	Lineal 605,200		
ELECTROQUÍMICA DEL NOROESTE, S.A. (ELNOSA)	3,00	Non procede aplicación	3,00
EMPRESA PEREIRA, S.L.	5,00		5,00
FRIGODIS, S.A.	3,91		3,91
FRINOVA, S.A.	3,65		3,65
GAREVOL, S.L. - CEE (Galega de Recubrimientos de Volantes, S.L.)	4,50		4,50
GEFCO ESPAÑA, S.A.	2,50	0,01	2,51
GESTAMP VIGO, S.A.	4,00	0,15	4,15
HELADOS MIKO, S.A. - Centro de traballo de Vigo	4,60		4,60
HERMANOS RODRÍGUEZ GÓMEZ, S.A. (HERMASA)	3,75	Non procede aplicación	3,75
HISPANOMOCIÓN, S.A. (MOSA-VIGO)	3,68		3,68
INDUSAL RIAS BAIXAS, S.A.	4,15		4,15
IND.TRANSFORMADORA Y ENCUADERNADORA DE PLÁSTICOS DE GALICIA IBERPLÁS, S.L.	5,50		5,50
KVAERNER EUREKA ESPAÑOLA, S.A.	3,50	Non procede aplicación	3,50
LA TOJA, S.A.	3,80	Non procede aplicación	3,80
LÉREZ EDICIONES, S.L. (DIARIO DE PONTEVEDRA)	4,00	Non procede aplicación	4,00
LIMBER MULTISERVICIOS, S.L.	4,25		4,25
LIMPEZA DO CRD E IESP MANOEL ANTONIO DE VIGO - MACONSI, S.L.	2,00		2,00
MACONSI, S.L. - Cafetería do Hospital do Meixoeiro e servico de cociña do Hospital Nicolás Peña	Non indica %		
MAVIVA, S.A.	5,00		5,00
MEDITERRÁNEA DE CATERING, S.L. - Servicio de cafetería da Facultade de Filoloxía e Traducción (CUVI)	4,12		4,12

Convenios de empresa asinados. Pontevedra	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
MEDITERRÁNEA DE CATERING, S.L. - Servicio de cociña e alimentación do Hospital Meixoeiro (Vigo)	2,00		2,00
METALSHIPS & DOCKS, S.A.	4,50		4,50
PÉREZ LEIRÓS, S.A. (XOANE)	3,00	0,60	3,60
PESCANOVA ALIMENTACIÓN, S.A. - (Traballadores adscritos ó centro de traballo de oficinas centrais)	3,65		3,65
PESCANOVA CHAPELA, S.A.	3,65		3,65
PESCANOVA, S.A. e BOANOVA, S.A. - (Traballadores adscritos ós centros de traballo de oficinas centrais)	3,65		3,65
PEZ AUSTRAL, S.A.	3,65		3,65
PLÁSTICOS CAMYPOR, S.L.	2,90	0,60	3,50
PRODUCTOS CONGELADOS, S.A. (PROCSA)	5,00		5,00
REAL AERO CLUB DE VIGO	4,00	Non procede aplicación	4,00
REAL CLUB CELTA, S.A.D.	Lineal 42σ		
REAL CLUB Náutico de Vigo	2,00	0,60	2,60
Servicio de limpeza viaria e recollida de residuos sólidos do Concello de Gondomar - S.A. DE GESTIÓN DE SERVICIOS Y CONSERVACIÓN (GESECO, S.A.)	Non indica %		
Técnicas Medioambientales TECMED, S.A. - Recollida pública de lixo de Marín	4,00		4,00
TRAINASA (Tratamiento Industrial de Aguas, S.A.) - Centro de traballo EDAR río Lagares	4,00		4,00
TRANSPORTES AUTO GALICIA, S.L.	Non indica %		
UNIÓN DE PROFESIONALES, S.L. (UNIPRO, S.L.)	Non indica %		
URBASER, S.A. - Concesionaria dos servizos públicos de recollida de lixos e limpeza viaria do Concello de Sanxenxo	2,00	0,60	2,60
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
4,50			

Convenios de empresas asinados. Comunidade Autónoma	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
AGOÑE, S.L.U.	5,00		5,00
ANTONIO GALLEGO CID, S.L. - Traballadores do servizo de cociña dos centros residenciais docentes de Galicia	2,00		2,00
AQUAGEST, S.A.	4,50		4,50
FUNDACIÓN VALDEGODOS	Non indica %		
HIJOS DE RIVERA, S.A. (Propietaria da fábrica de cervexa "La Estrella de Galicia")	3,50	0,10	3,60
LA VOZ DE GALICIA, S.A.	2,60		2,60
SERVINGAL, S.L.	4,00		4,00
VOZ AUDIOVISUAL, S.A.	2,00	0,60	2,60
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,42			

**INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO DE CONVENIOS DE EMPRESA ASINADOS
TOTAL GALICIA 3,75**

Convenios de empresas revisados. A Coruña	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
ARTABRA, S.A.	2,50	0,60	3,10
EL POTE, S.A.	3,00	0,60	3,60
ESCUDO SERVICIOS GENERALES, S.L.	5,00		5,00
TÉCNICAS MEDIOAMBIENTALES - TECMED, S.A. (Limpeza pública Santiago de Compostela)	3,00	0,60	3,60
UNIÓN DE EMPRESAS MADERERAS, S.A. - UNEMSA	4,00		4,00
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,79			

Convenios de empresas revisados. Lugo	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
PULEVA FOOD, S.L. - Centro de traballo de Nadela (antes La Lactaria Española, S.A. e Leyma)	3,25	0,60	3,85
SEMENTES DE GALICIA, S.L.	3,00	0,10	3,10
SETEX-APARKI, S.A.	5,00		5,00
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,67			

Convenios de empresas revisados. Ourense	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
BUTACID VERÍN, S.L. (PACTO EXTRAESTATUTARIO)	3,90		3,90
CONCELLO DE VIANA DO BOLO (PERSOAL LABORAL)	Non indica %		
CONCELLO DE XINZO DE LIMIA - PERSOAL LABORAL	Non indica %		
LIMACO, EMPRESA DE INSERCIÓN S.L. (Convenio franxa)	2,00		2,00
MANCOMUNIDADE DE CONCELLOS DA LIMIA	Lineal: 650		
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,11			

Convenios de empresas revisados. Pontevedra	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
ALONARTI ENVASES, S.A. (CENTRO DE VIGO)	2,50	0,15	2,65
AUTOMÓVILES DE TUY, S.A.	4,00		4,00
CESPA INGENIERÍA URBANA, S.A. - Servicio de limpeza pública e interiores contratados co concello de Pontevedra	2,75	0,60	3,35
FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. - PERSOAL ADSCRITO ÓS SERVICIOS DE RECOLLIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS E LIMPEZA VIARIA DO CONCELLO DE NIGRÁN	5,00		5,00
FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. - SERVICIOS DE RECOLLIDA E TRANSPORTE DE R.S.U., LIMPEZA URBANA E DE PRAÍAS DA CIDADE DE VIGO	3,50	0,60	4,10
FRIGORÍFICOS DE GALICIA, S.A. - FRIGALSA	3,00	Non procede aplicación	3,00
MADERAS IGLESIAS, S.A.	3,50	0,15	3,65
NESTLE ESPAÑA, S.A. - Centro de traballo de Pontecesures	3,50		3,50
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,68			

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO DE CONVENIOS DE EMPRESA REVISADOS			
TOTAL GALICIA 3,69			

Deles 75 son de sector (94,94%) e afectan a 256.875 traballadores (95,58%) e 122 son de empresa (70,12%) e afectan a 12.420 traballadores (76,62%).

Tamén se pode observar que case tódolos convenios que indican un incremento salarial do 2% e non teñen cláusula de revisión salarial pertencen á administración pública ou teñen as súas condicións retributivas equiparadas ós funcionarios, polo que ese é o incremento que deben aplicar e non teñen a posibilidade de cláusula de revisión.

7.4.3. Réxime de descolgue salarial

○ Estatuto dos traballadores preceptúa, como contido mínimo dos convenios colectivos de ámbito superior á empresa, a inclusión de cláusulas de descolgue salarial.

Tal e como se desprende do cadro 7.19, o 31,37% dos convenios de sector asinados este ano, recollen no seu articulado este tipo de cláusulas.

■ Cadro 7.19

Evolución dos convenios colectivos con cláusula de descolgue. Por provincias. Galicia. 1999-2003

Sector	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1999	2	50,00	11	73,33	1	10,00	2	15,38	2	14,29	18	32,14
2000	4	80,00	7	70,00	2	25,00	5	29,41	2	13,33	20	36,36
2001	1	50,00	13	76,47	1	7,69	4	25,00	5	27,78	24	36,36
2002	2	40,00	8	66,67	2	25,00	3	20,00	1	6,67	16	29,09
2003	3	75,00	6	60,00	1	11,11	3	23,08	3	20,00	16	31,37

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

A porcentaxe dos convenios de ámbito interprovincial ou de comunidade autónoma que a teñen é do 75% e nos convenios da Coruña é do 60%. En Ourense é do 23,08%, en Pontevedra do 20% e en Lugo é do 11,11%.

7.4.4. Abono de atrasos e anticipos

Son 68 (33,33%) os convenios asinados este ano que recollen cláusulas sobre os anticipos, e afectan a 140.411 traballadores (67,12%).

As cláusulas fan referencia ós límites máximos e ás condicións que se requiren para a concesión dos anticipos.

Respecto dos atrasos derivados da sinatura do convenio, son 38 (18,63%) os convenios que fixan unha data ou indican un prazo para o seu abono. Os traballadores ós que afectan estes convenios son 108.833 (52,03%).

7.4.5. Estrutura salarial

○ Estatuto dos traballadores remite á negociación colectiva ou, no seu defecto, ó 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 do traballador; ó traballo realizado ou á situación e resultados da empresa, que se calcularán conforme ós 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 ó posto de traballo ou á situación e resultados da empresa.

Recóllese así mesmo o dereito do traballador á percepción de gratificacións extraordinarias.

Respecto da estrutura salarial dos convenios asinados este ano en Galicia, sinalar que en 72 (35,29%) aparecen recollidas cláusulas específicas que se refiren á estrutura salarial, establecendo un esquema coas retribucións básicas, as complementarias e os conceptos indemnizatorios.

Este esquema, aínda que non se defina concretamente no seu articulado, é o seguido maioritariamente nos convenios asinados neste ano en Galicia.

Da análise do recollido nestes convenios podemos destacar o seguinte:

A) Salario base

Respecto do salario base o que se fai xeralmente é remitir á táboa salarial para indicar cal é a súa contía, sen entrar a definilo case nunca.

B) Complementos

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

Indícanse a continuación os complementos máis usuais recollidos nos convenios asinados este ano e os traballadores ós que afectan.

■ Complemento de antigüidade

Son 135 os convenios que recollen este complemento, o 66,18% do total, e afectan a 63.820 traballadores o 30,51% (cadro 7.20a).

Os 29 convenios de sector que teñen este complemento supoñen o 56,86% do total dos de sector e afectan a 53.518 traballadores (un 27,46% do total de traballadores afectados por convenios de sector).

Os 106 de empresa representan o 69,28% do total dos de empresa asinados e afectan a 10.302 traballadores, un 72,25% do total de traballadores afectados por convenios de empresa.

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

■ Os módulos temporais que máis se utilizan son trienios, cuadrienios e quinquenios e cominacións de bienios e quinquenios.

■ En 73 convenios (35,78%) establécese unha porcentaxe para calcular a antigüidade, xeralmente para aplicar sobre o salario base, e en 25 (12,25%) indícase unha contía.

■ En 21 convenios (10,29%) aparece recollida a supresión deste complemento de antigüidade, afectando a un total de 42.559 traballadores (20,35%).

Destes 21 convenios 9 son de sector e afectan a 41.803 traballadores e 12 de empresa, afectando a 756 traballadores.

Cláusulas sobre o complemento de antigüidade Por provincias. Galicia. 2003

■ Cadro 7.20a

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº	1	6	7
	%	25,00%	75,00%	58,33%
	Traballadores afectados	2.854	1.528	4.382
	%	52,81%	92,33%	62,08%
A Coruña	Nº	6	31	37
	%	60,00%	63,27%	62,71%
	Traballadores afectados	27.540	2.627	30.167
	%	37,93%	60,57%	39,21%
Lugo	Nº	5	8	13
	%	55,56%	72,73%	65,00%
	Traballadores afectados	3.341	562	3.903
	%	23,72%	66,98%	26,15%
Ourense	Nº	10	15	25
	%	76,92%	75,00%	75,76%
	Traballadores afectados	7.670	1.526	9.196
	%	43,11%	91,10%	47,24%
Pontevedra	Nº	7	46	53
	%	46,67%	70,77%	66,25%
	Traballadores afectados	12.113	4.059	16.172
	%	14,24%	70,55%	17,81%
Galicia	Nº	29	106	135
	%	56,86%	69,28%	66,18%
	Traballadores afectados	53.518	10.302	63.820
	%	27,46%	72,25%	30,51%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

■ Son 65 (31,86%) os convenios nos que aparecen cláusulas sobre a antigüidade consolidada, afectando a 165.944 traballadores, o 79,33% do total. Deles 27 son de sector (162.057 traballadores) e 38 de empresa (3.887 traballadores).

■ Recóllese tamén en 8 convenios (3 de sector e 5 de empresa) unha compensación pola antigüidade. Os traballadores ós que afectan son 5.139 (2,46%).

■ En 37 convenios establécense límites á antigüidade (29.083 traballadores afectados, o 13,90%). Deles 10 son de sector (25.955 traballadores afectados) e 27 de empresa (3.128 traballadores afectados).

■ Complemento de idiomas, título ou coñecementos especiais

Son 6 os convenios que o establecen. Deles 3 son de sector (3.390 traballadores afectados) e 3 de empresa (658 traballadores afectados).

Establécese como unha contía fixa ou unha porcentaxe do salario base por cada idioma empregado.

No caso de titulación, establécese unha contía fixa.

■ Complementos de toxicidade, penosidade, perigosidade ou semellantes

Segundo se pode apreciar no cadro 7.20b, establécese este complemento en 67 convenios dos asinados este ano, un 32,84% do total, afectando a 98.800 traballadores (47,23%).

**Complemento de toxicidade, penosidade, perigosidade.
Por provincias. Galicia. 2003**

■ Cadro 7.20b

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº		2	2
	%	0,00%	25,00%	16,67%
	Traballadores afectados		469	469
	%	0,00%	28,34%	6,64%
A Coruña	Nº	3	12	15
	%	30,00%	24,49%	25,42%
	Traballadores afectados	43.370	1.710	45.080
	%	59,74%	39,43%	58,59%
Lugo	Nº	4	5	9
	%	44,44%	45,45%	45,00%
	Traballadores afectados	11.972	357	12.329
	%	85,00%	42,55%	82,61%
Ourense	Nº	3	6	9
	%	23,08%	30,00%	27,27%
	Traballadores afectados	10.460	1.009	11.469
	%	58,80%	60,24%	58,92%
Pontevedra	Nº	5	27	32
	%	33,33%	41,54%	40,00%
	Traballadores afectados	26.725	2.728	29.453
	%	31,43%	47,42%	32,44%
Galicia	Nº	15	52	67
	%	29,41%	33,99%	32,84%
	Traballadores afectados	92.527	6.273	98.800
	%	47,47%	43,99%	47,23%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

O número de convenios de sector que o recollen é de 15 (29,41%) con 92.527 traballadores afectados (47,47%).

Nos de empresa figura en 52 (33,99%) con 6.273 traballadores afectados (43,99%).

O complemento establécese indicando unha porcentaxe sobre o salario base ou unha contía. Tamén se indica nalgúns casos o incremento que corresponde se as funcións se realizan durante a metade da xornada ou menos tempo.

■ Complementos de nocturnidade

Este complemento ven recollido en 106 convenios (51,96%), afectando a 119.161 traballadores (56,97%).

Destes convenios 20 son de sector (39,22%) e afectan a 108.206 traballadores (55,51%) e 86 son de empresa (56,21%) afectando a 10.955 traballadores (76,83%).

O cadro 7.20c indica os datos por provincias dos convenios que teñen este complemento.

Este complemento establécese fixando unha contía ou establecendo unha porcentaxe que na maioría dos convenios se indica que se aplica sobre o salario base. Nalgúns convenios inclúese tamén a antigüidade.

Considérase maioritariamente traballo nocturno para estes efectos o realizado entre as 22 horas e as 6 horas, pero hai convenios que establecen outros períodos (inicio ás 21 horas ou ás 23 horas e remate ás 7 ou ás 8 da mañá).

Complemento de nocturnidade. Por provincias. Galicia. 2003

■ Cadro 7.20c

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº	1	8	9
	%	25,00%	100,00%	75,00%
	Traballadores afectados	1.500	1.655	3.155
	%	27,76%	100,00%	44,69%
A Coruña	Nº	6	25	31
	%	60,00%	51,02%	52,54%
	Traballadores afectados	47.510	3.020	50.530
	%	65,44%	69,63%	65,68%
Lugo	Nº	3	7	10
	%	33,33%	63,64%	50,00%
	Traballadores afectados	9.572	647	10.219
	%	67,96%	77,12%	68,47%
Ourense	Nº	5	6	11
	%	38,46%	30,00%	33,33%
	Traballadores afectados	10.276	1.229	11.505
	%	57,76%	73,37%	59,11%
Pontevedra	Nº	5	40	45
	%	33,33%	61,54%	56,25%
	Traballadores afectados	39.348	4.404	43.752
	%	46,27%	76,55%	48,19%
Galicia	Nº	20	86	106
	%	39,22%	56,21%	51,96%
	Traballadores afectados	108.206	10.955	119.161
	%	55,51%	76,83%	56,97%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Indícase tamén nalgúns convenios que se non se traballa toda a xornada no período nocturno, percibirase este complemento en proporción ó tempo traballado. Engádesse nalgúns destes casos que se se traballa máis da metade da xornada no dito período terase dereito a este complemento na súa totalidade.

■ Complementos por traballo a quendas

Figura este complemento en 30 convenios (14,71%), todos de empresa (cadro 7.20d), que afectan a 5.484 traballadores (2,62% sobre o total e 38,46% respecto dos traballadores afectados por convenios de empresa).

Aínda que nalgún caso se indica unha porcentaxe sobre o salario para establecer este complemento, maioritariamente fíxase unha contía.

■ Complementos de posto e responsabilidade

Recóllense en 54 convenios (26,47%) complementos que, as veces con distintas denominacións, pódense englobar entre os que se fixan en función do posto que se desenvolve ou pola responsabilidade no seu desempeño. Os traballadores afectados por estes complementos son 34.172 (16,34%)

Segundo pode apreciarse no cadro 7.20e, 45 destes convenios son de empresa e afectan a 5.913 traballadores e 9 son de sector e afectan a 28.259 traballadores.

Complemento por trabajo a quendas. Por provincias. Galicia. 2003

■ Cadro 7.20d

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº		1	1
	%	0,00%	12,50%	8,33%
	Traballadores afectados		425	425
A Coruña	%	0,00%	25,68%	6,02%
	Nº		13	13
	%	0,00%	26,53%	22,03%
Lugo	Traballadores afectados		1.690	1.690
	%	0,00%	38,97%	2,20%
	Nº		5	5
Ourense	%	0,00%	45,45%	25,00%
	Traballadores afectados		600	600
	%	0,00%	71,51%	4,02%
Pontevedra	Nº		3	3
	%	0,00%	15,00%	9,09%
	Traballadores afectados		1.153	1.153
Galicia	%	0,00%	68,84%	5,92%
	Nº		8	8
	%	0,00%	12,31%	10,00%
	Traballadores afectados		1.616	1.616
	%	0,00%	28,09%	1,78%
Galicia		Nº	0	30
		%	0,00%	19,61%
Traballadores afectados			0	5.484
		%	0,00%	38,46%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Complementos de posto e responsabilidade. Por provincias. Galicia. 2003

■ Cadro 7.20e

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº		3	3
	%	0,00%	37,50%	25,00%
	Traballadores afectados		989	989
A Coruña	%	0,00%	59,76%	14,01%
	Nº	2	18	20
	%	20,00%	36,73%	33,90%
Lugo	Traballadores afectados		3.590	5.994
	%	4,94%	55,43%	7,79%
	Nº	1	3	4
Ourense	%	11,11%	27,27%	20,00%
	Traballadores afectados		300	731
	%	2,13%	51,37%	4,90%
Pontevedra	Nº	4	3	7
	%	30,77%	15,00%	21,21%
	Traballadores afectados		3.956	4.294
Galicia	%	22,24%	20,18%	22,06%
	Nº	2	18	20
	%	13,33%	27,69%	25,00%
	Traballadores afectados		20.413	22.164
	%	24,00%	30,44%	24,41%
Galicia		Nº	9	45
		%	17,65%	29,41%
Traballadores afectados			28.259	5.913
		%	14,50%	41,47%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Son 14 convenios (6,86%) os que establecen estes complementos, e afectan a 2.334 traballadores (1,12%).

Deles só un é de sector (450 traballadores).

Indícase nalgúns casos ó establecer o complemento de dispoñibilidade que a empresa deberá proporcionar os medios técnicos necesarios para facilitar a localización do persoal de garda (teléfono móbil ou busca e vehículo da empresa).

■ Primas e incentivos

Establécense en función dos resultados obtidos e do cumprimento dos obxectivos fixados na empresa.

Nuns casos indícase unha porcentaxe que se aplica unhas veces sobre o salario base e outras segundo os resultados (indicando como calculalos).

Outros convenios establecen unha contía fixa ou unha contía en función dos obxectivos fixados segundo a actividade da empresa (produto vendido, produción, ocupación, etc.) indicando nalgúns casos moi detalladamente o sistema e fórmulas de medición e cálculo.

Non só se establecen en función da cantidade de produción, senón tamén da calidade do produto e nalgúns casos indícase que a calidade se entende no seu sentido máis amplo, comprendendo tamén a seguridade e a protección do medio ambiente.

Son 38 convenios (18,63%) os que establecen primas ou incentivos polo traballo realizado, afectando a 10.071 traballadores (4,81%). Só 2 destes convenios son de sector (cadro 7.20f).

Os 36 de empresa afectan a 5.771 traballadores, o 40,47% dos traballadores afectados por convenios de empresa.

Ademais destas primas e incentivos, en 25 convenios de empresa establécense un complemento de produtividade, con un total de 1.739 traballadores afectados (12,20%).

En 6 destes convenios establécense os dous complementos á vez, produtividade e primas ou incentivos á produción (388 traballadores afectados).

Establécense tamén en 13 convenios (6,37%) un complemento de actividade que afecta a 4.091 traballadores (1,96%).

■ Complemento de asistencia e puntualidade

A finalidade destes complementos é combater o absentismo laboral.

Ven recollido en 50 convenios (24,51%) e afecta a 96.437 traballadores (46,10%).

Os convenios de sector que o establecen son 12 (23,53%) e afectan a 91.888 traballadores (47,14%). Os de empresa son 38 (24,84%) e afectan a 4.549 traballadores (31,90%).

A regulación destes complementos é ás veces moi extensa e inclúe, ademais da contía, as condicións que deben cumprirse para ter dereito a percibilos e tamén indica 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.

Primas e incentivos. Por provincias. Galicia. 2003

■ Cadro 7.20f

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº	1	1	1
	%	0,00%	12,50%	8,33%
	Traballadores afectados	520	520	520
A Coruña	%	0,00%	31,42%	7,37%
	Nº	11	11	11
	%	0,00%	22,45%	18,64%
Lugo	Traballadores afectados	1.713	1.713	1.713
	%	0,00%	39,50%	2,23%
	Nº	2	2	2
Ourense	%	0,00%	18,18%	10,00%
	Traballadores afectados	169	169	169
	%	0,00%	20,14%	1,13%
Pontevedra	Nº	1	8	9
	%	7,69%	40,00%	27,27%
	Traballadores afectados	1.800	1.336	3.136
Galicia	%	10,12%	79,76%	16,11%
	Nº	1	14	15
	%	6,67%	21,54%	18,75%
Galicia	Traballadores afectados	2.500	2.033	4.533
	%	2,94%	35,34%	4,99%
	Nº	2	36	38
	%	3,92%	23,53%	18,63%
	Traballadores afectados	4.300	5.771	10.071
	%	2,21%	40,47%	4,81%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Asistencia e puntualidade. Por provincias. Galicia. 2003

■ Cadro 7.20g

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº	1	1	2
	%	25,00%	12,50%	16,67%
	Traballadores afectados	2.854	269	3.123
A Coruña	%	52,81%	16,25%	44,24%
	Nº	3	7	10
	%	30,00%	14,29%	16,95%
Lugo	Traballadores afectados	45.470	969	46.439
	%	62,63%	22,34%	60,36%
	Nº	3	3	6
Ourense	%	33,33%	27,27%	30,00%
	Traballadores afectados	9.544	83	9.627
	%	67,76%	9,89%	64,51%
Pontevedra	Nº	2	7	9
	%	15,38%	35,00%	27,27%
	Traballadores afectados	8.520	961	9.481
Galicia	%	47,89%	57,37%	48,71%
	Nº	3	20	23
	%	20,00%	30,77%	28,75%
Galicia	Traballadores afectados	25.500	2.267	27.767
	%	29,99%	39,41%	30,58%
	Nº	12	38	50
	%	23,53%	24,84%	24,51%
	Traballadores afectados	91.888	4.549	96.437
	%	47,14%	31,90%	46,10%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Normalmente establécese fixando unha contía, pero hai convenios que sinalan unha porcentaxe sobre o salario base (nalgún caso inclúe a antigüidade) e outros que indican unha fórmula para calculalo

O número de convenios e traballadores afectados recóllese con máis detalle no cadro 7.20g.

■ Outros complementos

Figura en 56 convenios (27,45%) un complemento por traballar en días festivos. Os traballadores afectados son 29.879 (14,28%).

Destes convenios 48 son de empresa (31,37%) e afectan a 5.828 traballadores (40,87%), e 8 de sector (15,69%) que afectan a 24.051 traballadores (12,34%).

Tamén existe en 17 convenios (8,33%) o complemento de convenio, que afecta a 3.046 traballadores (1,46%).

C) Pagas extraordinarias

En 108 convenios dos asinados este ano (52,94%) establécense máis de 2 pagas extraordinarias. Os traballadores afectados son 61.147 (29,23%).

Estes datos pódense ver con máis detalle no cadro 7.20h.

**Número de pagas extraordinarias establecido nos convenios asinados.
Galicia. 2003**

■ Cadro 7.20h

		Sector	Empresa	Total
2 Pagas	Nº	17	79	96
	%	33,33%	51,63%	47,06%
	Traballadores afectados	140.354	7.678	148.032
	%	72,01%	53,85%	70,77%
3 Pagas	Nº	29	51	80
	%	56,86%	33,33%	39,22%
	Traballadores afectados	46.650	3.861	50.511
	%	23,93%	27,08%	24,15%
4 Pagas	Nº	5	21	26
	%	9,80%	13,73%	12,75%
	Traballadores afectados	7.916	2.656	10.572
	%	4,06%	18,63%	5,05%
5 Pagas	Nº		1	1
	%	0,00%	0,65%	0,49%
	Traballadores afectados		15	15
	%	0,00%	0,11%	0,01%
6 Pagas	Nº		1	1
	%	0,00%	0,65%	0,49%
	Traballadores afectados		49	49
	%	0,00%	0,34%	0,02%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Inclúese neste cómputo a chamada “paga de beneficios” xa que ó indicar como debe calcularse, convértese nunha paga extraordinaria máis na que só varía nalgúns casos o período de devengo respecto das outras pagas extraordinarias.

Só en 3 convenios se establece unha paga condicionada a que existan beneficios e fixada nunha porcentaxe deles, e noutro indícase unha contía que se aboará no caso de pechar o exercicio sen perdas.

A contía destas pagas establécese na maioría dos convenios como unha mensualidade do salario base máis a antigüidade se é o caso, pero hai convenios que engaden outros complementos (os que máis se inclúen son os de transporte e asistencia, pero tamén se citan os de traballos tóxicos, penosos ou perigosos e traballos especiais, posto, convenio, produtividade, nocturnidade, e actividade).

Inclúense nalgún caso as primas e incentivos (normalmente as medias do trimestre ou semestre anterior).

Tamén hai casos nos que as fixan como unha mensualidade do salario real e noutros convenios indícase unha contía na táboa salarial.

En 15 convenios refírense ó rateo destas pagas, indicando nuns casos que se deixa esa posibilidade á elección da empresa ou por petición do traballador, e noutros que debe ser por acordo entre as partes. Só en catro convenios se indica que o abono será mensual.

D) Retribucións extrasalariais

Recóllense neste apartado os convenios que regulan as axudas de custo e gastos de locomoción e os complementos de transporte e distancia e o número de traballadores afectados.

■ Axudas de custo e gastos de locomoción

Segundo se indica no cadro 7.20i, regúlanse en 111 convenios (54,41%) que afectan a 172.171 traballadores (82,31%).

Os convenios de sector que as recollen son 31 e supoñen o 60,78% do total dos de sector e afectan a 163.484 traballadores (83,87%).

Os de empresa son 80 (52,29%) e afectan a 8.687 traballadores (60,92%).

■ Complemento de transporte e distancia

Ven recollido en 89 convenios (43,63%) e afecta a 156.075 traballadores (74,61%).

25 destes convenios (49,02%) son de sector con 148.815 traballadores afectados (76,35%) e 64 son de empresa (41,83%) con 7.260 traballadores afectados (50,92%).

O cadro 7.20j recolle estes datos por provincias.

■ Outros complementos

En 16 convenios (7,84%) establécese o complemento de “Quebranto de moeda” e en 9 (4,41%) o de “Desgaste de ferramentas”.

**Axudas de custo e gastos de locomoción.
Por provincias. Galicia. 2003**

■ Cadro 7.20i

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº	2	5	7
	%	50,00%	62,50%	58,33%
	Traballadores afectados	4.354	1.341	5.695
	%	80,57%	81,03%	80,68%
A Coruña	Nº	5	24	29
	%	50,00%	48,98%	49,15%
	Traballadores afectados	66.970	2.748	69.718
	%	92,25%	63,36%	90,62%
Lugo	Nº	6	7	13
	%	66,67%	63,64%	65,00%
	Traballadores afectados	12.902	773	13.675
	%	91,60%	92,13%	91,63%
Ourense	Nº	8	5	13
	%	61,54%	25,00%	39,39%
	Traballadores afectados	15.397	187	15.584
	%	86,55%	11,16%	80,06%
Pontevedra	Nº	10	39	49
	%	66,67%	60,00%	61,25%
	Traballadores afectados	63.861	3.638	67.499
	%	75,09%	63,24%	74,34%
Galicia	Nº	31	80	111
	%	60,78%	52,29%	54,41%
	Traballadores afectados	163.484	8.687	172.171
	%	83,87%	60,92%	82,31%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

**Complemento de transporte e distancia.
Por provincias. Galicia. 2003**

■ Cadro 7.20j

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº	1	5	6
	%	25,00%	62,50%	50,00%
	Traballadores afectados	450	1.240	1.690
	%	8,33%	74,92%	23,94%
A Coruña	Nº	5	16	21
	%	50,00%	32,65%	35,59%
	Traballadores afectados	45.900	1.330	47.230
	%	63,22%	30,67%	61,39%
Lugo	Nº	4	7	11
	%	44,44%	63,64%	55,00%
	Traballadores afectados	9.844	723	10.567
	%	69,89%	86,17%	70,81%
Ourense	Nº	3	4	7
	%	23,08%	20,00%	21,21%
	Traballadores afectados	12.070	404	12.474
	%	67,85%	24,12%	64,08%
Pontevedra	Nº	12	32	44
	%	80,00%	49,23%	55,00%
	Traballadores afectados	80.551	3.563	84.114
	%	94,72%	61,93%	92,64%
Galicia	Nº	25	64	89
	%	49,02%	41,83%	43,63%
	Traballadores afectados	148.815	7.260	156.075
	%	76,35%	50,92%	74,61%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

7.5. Tempo de traballo

7.5.1. A xornada laboral

Para determina-la xornada media pactada, tivéronse en conta unicamente os convenios que a tiñan estipulada de xeito anual.

O cadro 7.21 reflicte a xornada media pactada en 2003 que foi 1.762,6 horas/ano, case unha hora superior á do ano anterior:

Evolución da xornada media anual pactada. Galicia. 1999-2003

■ Cadro 7.21

Total Convenios. Xornada media pactada

	Total convenios	Convenios de empresa	Convenios de sector
1999	1.779,6	1.742,3	1.783,4
2000	1.776,2	1.750,4	1.778,2
2001	1.773,2	1.739,8	1.779,7
2002	1.761,7	1.707,8	1.768,8
2003	1.762,6	1.757,1	1.763,0

Total Convenios. Xornada media pactada. Por sectores económicos

	Agrario	Non Agrario		
		Industria	Construcción	Servicios
1999	1.784,0	1.782,7	1.761,5	1.799,8
2000	1.784,0	1.778,0	1.760,8	1.795,4
2001	1.751,5	1.764,2	1.757,2	1.803,8
2002	1.781,3	1.773,6	1.756,3	1.753,3
2003	1.784,0	1.768,5	1.752,3	1.788,1

Convenios de sector. Xornada media pactada. Por sectores económicos

	Agrario	Non Agrario		
		Industria	Construcción	Servicios
1999		1.790,1	1.761,6	1.807,0
2000		1.782,9	1.760,7	1.799,9
2001		1.777,4	1.757,2	1.806,1
2002		1.776,1	1.756,3	1.801,5
2003		1.772,4	1.752,3	1.790,1

Convenios de empresa. Xornada media pactada. Por sectores económicos

	Agrario	Non Agrario		
		Industria	Construcción	Servicios
1999	1.784,0	1.752,9	1.722,2	1.705,6
2000	1.784,0	1.750,9	1.778,8	1.746,6
2001	1.751,5	1.736,4	1.756,0	1.767,0
2002	1.781,3	1.755,4	1.756,0	1.680,4
2003	1.784,0	1.753,6	1.756,5	1.767,6

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Como ven sendo habitual, nos convenios de empresa páctase unha xornada máis reducida que nos convenios de sector: 1.757,1 horas fronte a 1.763,0 horas. En relación co ano anterior, nos convenios de sector diminúe a xornada en 5,8 horas e nos de empresa aumenta en 49,3 horas.

Por sectores económicos, no total de convenios, foi na construción e na industria onde se pactaron unhas xornadas máis baixas, 1.752,3 e 1.768,5 horas respectivamente. No sector servizos a xornada pactada foi de 1.788,1 horas e no sector agrario de 1.784,0.

Nos convenios de sector, é no sector servizos no que se pacta a xornada máis alta, 1.790,1 horas. Na industria a xornada pactada foi de 1.772,4 horas e na construción 1.752,3 horas.

Segundo se pode apreciar no cadro 7.22, son 124 os convenios que reducen dalgún xeito a xornada máxima legal (60,78%). Deles 28 son de sector (54,90%) e 96 de empresa (62,75%)

■ Cadro 7.22 **Evolución dos convenios que reducen a xornada máxima legal. Porcentaxe sobre o total. Por provincias. Galicia. 2003**

	Sector		Empresa		Total Galicia	
	Nº convenios	%	Nº convenios	%	Nº convenios	%
1999						
C. Autónoma/Interprov. C. Autónoma	0	0,00	10	83,33	10	62,50
A Coruña	8	53,33	20	62,50	28	59,57
Lugo	8	80,00	4	40,00	12	60,00
Ourense	8	61,54	13	76,47	21	70,00
Pontevedra	8	57,14	45	75,00	53	71,62
Total	32	57,14	92	70,22	124	66,31
2000						
C. Autónoma/Interprov. C. Autónoma	2	40,00	4	50,00	6	46,15
A Coruña	6	60,00	23	42,59	29	45,31
Lugo	5	62,50	6	33,33	11	42,31
Ourense	8	47,06	12	46,15	20	46,51
Pontevedra	7	46,67	47	66,20	54	62,79
Total	28	50,91	92	51,98	120	51,72
2001						
C. Autónoma/Interprov. C. Autónoma	1	50,00	3	37,50	4	40,00
A Coruña	12	70,59	26	54,17	38	58,46
Lugo	6	46,15	3	16,67	9	29,03
Ourense	6	37,50	11	50,00	17	44,74
Pontevedra	9	50,00	49	59,76	58	58,00
Total	34	51,52	92	51,69	126	51,64
2002						
C. Autónoma/Interprov. C. Autónoma	2	40,00	11	55,00	13	52,00
A Coruña	11	91,67	23	58,97	34	66,67
Lugo	7	87,50	6	35,29	13	52,00
Ourense	6	40,00	10	62,50	16	51,61
Pontevedra	7	46,67	51	66,23	58	63,04
Total	33	60,00	101	59,76	134	59,82
2003						
C. Autónoma/Interprov. C. Autónoma	2	50,00	5	62,50	7	58,33
A Coruña	7	70,00	28	57,14	35	59,32
Lugo	7	77,78	4	36,36	11	55,00
Ourense	5	38,46	16	80,00	21	63,64
Pontevedra	7	46,67	43	66,15	50	62,50
Total	28	54,90	96	62,75	124	60,78

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Os traballadores afectados por estes convenios son 157.053 (75,1%).

Respecto dos convenios que indican a xornada semanal, son 43 os que sinalan unha xornada inferior ás 40 horas (30.785 traballadores afectados), 5 de sector (27.800 traballadores) e 38 de empresa (2.985 traballadores).

Indicar tamén que, segundo reflicte o cadro 7.23, o 1,47% dos convenios asinados establecen acordos sobre a distribución irregular da xornada.

■ Cadro 7.23

**Convenios colectivos con distribución irregular da xornada.
Por provincias. Galicia. 1999-2003**

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia	
						Nº	%
Sector							
1999	0	2	1	0	2	5	8,92
2000	1	0	1	2	1	5	9,09
2001	0	1	0	2	1	4	6,06
2002	0	1	0	1	0	2	3,64
2003	0	0	0	1	0	1	1,96
Empresa							
1999	2	1	0	1	6	10	7,63
2000	2	5	0	2	2	11	6,21
2001	1	1	1	0	3	6	3,37
2002	1	0	2	0	0	3	1,78
2003	0	1	1	0	0	2	1,31
Total 2003	0	1	1	1	0	3	1,47

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Ademais en 11 convenios (4 de sector e 7 de empresa) que afectan a 34.411 traballadores, indícase a posibilidade de establecer unha distribución irregular da xornada. Este número supón o 5,39% do total dos asinados.

7.5.2. Horas extraordinarias

Son cada vez máis os convenios que regulan dalgún xeito as horas extraordinarias, en concreto 150 convenios (73,53%) teñen cláusulas sobre elas. Destes 114 son de empresa e 36 de sector.

O tipo de cláusulas que recollen segue a ser similar ó de anos anteriores, podendo sinalar entre elas as seguintes:

■ Retribución das horas extraordinarias

A regulación da retribución das horas extraordinarias é o tipo de cláusula máis habitual. Faise indicando o 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 días ou semanas completos, así como a posibilidade ou non de acumulalos ás vacacións ou a festivos.

Nalgúns casos indícase un prazo de tempo no que se ten que desfrutar o descanso (no día laborable posterior; entre a data de realización e o final do mes seguinte, regularización cada dous meses e desfrute na segunda quincena do terceiro mes,...)

Normalmente o desfrute dos descansos queda sempre supeditado ó acordo entre as partes e ás necesidades do servizo.

Á hora de establecer a compensación destas horas, faise unha distinción entre as horas extraordinarias normais, as festivas e as nocturnas, aplicando porcentaxes maiores para estas últimas, tanto na compensación económica como no tempo de descanso.

Xeralmente considéranse festivas as realizadas en días libres, figuren ou non como festivos no calendario.

Indícase nalgúns convenios cal é o horario que se considera nocturno para estes efectos (normalmente 22 horas a 6 horas, 22 horas a 8 horas e 23 horas a 7 horas)

Nalgún caso establécense distintos tipos de horas extra, e por tanto de retribución, segundo os tramos horarios ó longo do día que se indican.

■ Redución ou supresión das horas extraordinarias

En 33 convenios (16,18%) establécese a supresión das horas extraordinarias habituais. Estes convenios afectan a 36.987 traballadores (17,68%).

Son 30 convenios (14,71%) os que indican redución ó mínimo das horas extras ou redución do número máximo establecido no Estatuto dos traballadores. Os traballadores afectados por estes convenios son 55.403 (26,49%).

Establécese nalgúns convenios un número concreto de horas extraordinarias por sección ou servizo que, no caso de que se superase, suporía a creación dun novo posto de traballo ou a contratación do número de traballadores necesario para substituír a realización das ditas horas extraordinarias .

■ Control das horas extraordinarias

Para o control das horas extraordinarias establécese nalgúns convenios a necesidade de levar un rexistro delas por traballador e sección ou departamento, indicando tamén as causas desas horas, e entregando esta información ós representantes dos traballadores.

Hai convenios que indican a periodicidade coa que debe producirse a información ós representantes dos traballadores, que xeralmente é mensual ou trimestral. Nalgún convenio indícase unha periodicidade semanal.

Establecen outros convenios o número máximo de horas extraordinarias que se poden realizar ó día, ó mes e ó ano.

■ Horas extraordinarias estruturais

Defínese este tipo de horas en 46 convenios (22,55%) que afectan a 109.654 traballadores (52,42%).

Deles 13 son de sector (o 25,49%) e afectan a 105.032 traballadores (53,88%) e 33 son de empresa (o 21,57%) e afectan a 4.622 traballadores (32,42%).

■ Outras cláusulas

Algúns convenios teñen cláusulas que se refiren á antelación con que hai que avisar ó traballador para a realización das horas extraordinarias.

Outros convenios limítanse a remitir ós convenios sectoriais ou á lexislación vixente todo o referente ás horas extraordinarias.

7.5.3. Vacacións

Á hora de fixar as vacacións, os convenios establecen maioritariamente días naturais, concretamente 153 dos 204 totais (75%).

En 37 convenios (29 de empresa e 8 de sector) indícanse as vacacións en días laborables, o que supón o 18,14% do total.

Nos convenios de sector indícase maioritariamente 30 días naturais de vacacións (43 dos 51 asinados). Destes 43, cinco indican ademais 21 días laborables e un 22 días laborables.

Dous convenios de sector melloran o período mínimo legal de 30 días naturais de vacacións (cadro 7.24) . Un indica 31 días e outro indica 32 días.

■ Cadro 7.24

Evolución dos convenios colectivos con vacacións de máis de 30 días naturais. Por provincias. Galicia. 1999-2003

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
1999	0	0,00	1	6,67	0	0,00	2	15,38	3	21,43	6	10,71
2000	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	17,65	1	6,67	4	7,27
2001	0	0,00	2	11,76	4	30,77	4	25,00	10	55,56	20	30,30
2002	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	20,00	3	20,00	6	10,91
2003	1	25,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	6,67	2	3,92
Empresa												
1999	9	75,00	6	18,75	5	50,00	0	0,00	18	30,00	38	29,01
2000	3	37,50	11	20,37	7	38,89	3	11,54	15	21,13	39	22,03
2001	1	12,50	8	16,67	6	33,33	2	9,09	15	18,29	32	17,98
2002	2	10,00	5	12,82	3	17,65	0	0,00	5	6,49	15	8,88
2003	0	0,00	3	6,12	4	36,36	1	5,00	3	4,62	11	7,19
Total 2003	1	8,33	3	5,08	4	20,00	1	3,03	4	5,00	13	6,37

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Nos de empresa son 11 os que as melloran, e deles 5 establecen 31 días de vacación, 3 establecen 32 días, e os outros tres establecen 33, 35 e 37 días.

En 184 convenios (o 90,20%) establécense criterios para regular as vacacións ou datas de preferencia para o seu desfrute (cadro 7.25).

■ Cadro 7.25

**Convenios colectivos que fixan criterios ou datas nas vacacións.
Por provincias. Galicia. 2002-2003**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2002	4	80,00	11	91,67	7	87,50	15	100	13	86,67	50	90,91
2003	3	75,00	9	90,00	9	100,00	13	100,00	12	80,00	46	90,20
Empresa												
2002	20	100,00	34	87,18	16	94,12	14	87,50	70	90,91	154	91,12
2003	8	100,00	43	87,76	9	81,82	16	80,00	62	95,38	138	90,20
Total 2003	11	91,67	52	88,14	18	90,00	29	87,88	74	92,50	184	90,20

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Os criterios recollidos pódense resumir nos seguintes:

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

Hai convenios que sinalan expresamente o xeito de facelo, pero outros indican que a decisión debe ser por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores ou co propio traballador.

Outros convenios indican a elección da metade do período vacacional polo empresario e a outra metade polo traballador.

■ Posibilidade por parte da empresa de excluír do período de vacacións o que coincida co de maior actividade produtiva ou escollelo en función das necesidades dos clientes.

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

■ Establecemento de quendas rotativas para o desfrute das vacacións.

As preferencias na elección das quendas que se sinalan son a antigüidade e os traballadores con responsabilidades familiares para que coincidan coas vacacións escolares.

Indícase nalgúns convenios a posibilidade de cambialas entre os traballadores sempre que isto non implique problemas de tipo organizativo (hai convenios nos que se indica que teñen que ser traballadores da mesma categoría profesional e quenda de traballo)

■ Obrigatoriedade de inicio das vacacións en día laborable e/ou prohibición de comezo en venres, sábado, domingo, festivo, día de descanso do traballador ou día anterior a festivo. Nalgún convenio indícase a obrigatoriedade de comezo en luns.

■ Indicar un número mínimo de días laborables de vacacións aínda que se fixen estas en días naturais.

■ Número ou porcentaxe de traballadores que poden ou deben estar de vacacións.

■ Posibilidade, por acordo entre a empresa e o traballador, de que as festas aboables e non recuperables traballadas poidan acumularse ás vacacións anuais.

■ Establécese tamén nalgúns convenios que cando no desfrute de vacacións coincide algún festivo local ou nacional, eses días desfrutaranse a maiores.

Noutros convenios indícase que no caso de que as vacacións sexan fraccionadas por proposta da empresa, non se teñen en conta os días festivos nin os domingos.

■ Días adicionais de vacacións para os traballadores maiores dunha certa idade (normalmente 50 anos)

■ Días adicionais de vacacións para os traballadores que ó inicio do desfrute das vacacións se encontren desprazados en lugar distinto ó da súa residencia habitual, en concepto de tempo de viaxes de ida e regreso ó mesmo centro de traballo, se o tempo de cada viaxe excede de 4 horas, computadas en medios de locomoción públicos.

■ Vacacións das traballadoras embarazadas

As cláusulas máis frecuentes refírense a que a traballadora embarazada terá dereito a escoller a data das súas vacacións regulamentarias, sempre e cando as una á baixa por maternidade.

Hai convenios que indican que se unha traballadora en situación xestante dera a luz ou está desfrutando do permiso de maternidade no período de vacacións, terá dereito ó desfrute deste (no ano natural, ou ben poderá desprazar as vacacións para o ano seguinte).

■ Antelación coa que debe negociarse e publicarse o calendario de vacacións.

■ Primas por vacacións fóra de certos períodos

Veñen recollidas en 30 convenios (14,71%) e afectan a 5.701 traballadores (2,73%)

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

Normalmente indícase que se ten dereito a elas cando é por petición da empresa que se desfrutan as vacacións fóra do período sinalado, e non cando é por desexo do traballador.

■ Retribución das vacacións

Nalgúns convenios o que se fai é fixar unha contía na táboa salarial.

Noutros indícase que se retribúen segundo o salario real (engadíndolle nalgúns casos a media obtida polo traballador en primas e/ou traballos tóxicos, penosos ou perigosos dos tres ou seis meses anteriores e noutros casos exceptuando os complementos de distancia e transporte)

Hai convenios que enumeran os conceptos que integran a remuneración (salario base e antigüidade e complementos). Respecto do complemento de transporte hai convenios que o exclúen expresamente e outros que o inclúen.

Outros indican que a retribución será a media obtida por tódolos conceptos, polas retribucións salariais ou polos conceptos que cita expresamente o convenio nos tres meses anteriores á data de iniciación destas. Nalgúns casos exceptúan expresamente as horas extraordinarias e as gratificacións extraordinarias.

Indícase noutros convenios que a retribución correspondente ós períodos de vacacións será igual que o resto dos meses do ano.

Engádesse tamén nalgún caso ó salario base máis antigüidade a participación en beneficios.

Por último indicar que se establece tamén nalgún convenio unha bolsa de vacacións.

■ Interrupción das vacacións por incapacidade temporal

Son 83 (40,69%) os convenios con este tipo de cláusulas e afectan a 118.842 traballadores (56,81%).

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

Os convenios que indican a interrupción das vacacións no caso de incapacidade temporal antes de comezar as vacacións son 65 (31,86%) e afectan a 94.687 traballadores (45,27%).

Os convenios que indican a interrupción das vacacións no caso de incapacidade temporal durante as vacacións son 39 (19,12%) e afectan a 46.560 traballadores (22,26%).

Neste tipo de cláusulas indícase na maioría dos casos que as vacacións deberán desfrutarse unha vez producida a alta pero sempre que sexa dentro do ano natural, negociando a empresa e o traballador o período de mutuo acordo. Hai convenios sen embargo que indican a posibilidade de desfrutalas ata o 31 de xaneiro do ano seguinte e incluso de acumulalas para o ano seguinte (sempre seguindo ó criterio da dirección e de acordo coas necesidades da sección a que pertenza).

Nalgúns convenios indícase que non se aplican estas cláusulas no caso de vacacións de todo o centro de traballo.

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

Tamén se supedita este dereito en moitos convenios ás necesidades do servizo.

7.5.4. Permisos

Respecto dos permisos retribuídos, 172 dos convenios asinados este ano (84,31%) melloran dalgún xeito os permisos establecidos no Estatuto dos traballadores.

Os traballadores ós que afectan son 197.368, o que supón un 94,35% do total.

As melloras nuns casos consisten en aumentar o número de días de permiso ós que se ten dereito e noutros o que se fai e ampliar os casos que dan dereito ós permisos ou diminuír os requisitos necesarios.

Os criterios que se establecen cando se aumentan os días de permiso retribuído ós que se ten dereito, refírense nuns convenios á necesidade de ter que facer un desprazamento, indicando nuns casos que sexa fóra da localidade, da provincia ou de Galicia e noutros casos indicando un número concreto de quilómetros. Outros convenios o requisito que esixen é a convivencia.

7.5.4.1. Ampliación dos permisos ás parellas de feito

En 75 convenios (o 36,77%) amplían os permisos establecidos para o cónxuxe ó caso de parellas de feito. Os traballadores afectados son 107.117, o que supón un 51,21% do total.

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 ós permisos retribuídos nos casos de enfermidade grave, falecemento e maternidade.

Respecto da xustificación, nos convenios que fan referencia ela, indican que debe ser mediante certificado do concello ou do rexistro de parellas de feito se existe, ou libro de familia ou calquera outro medio co que a convivencia quede debidamente xustificada.

7.5.4.2. Permisos por asuntos propios

En 66 convenios (32,35%) establécese o dereito a permisos por asuntos propios. Os traballadores afectados son 40.211 (19,22%).

O número de días que se establecen van desde 1 ata 9.

As cláusulas refírense entre outras as seguintes circunstancias:

- Necesidade ou non de que exista xustificación para desfrutalos
- Posibilidade ou non acumulalos ás vacacións e festivos
- Prazo de antelación mínima das solicitudes (excepto casos de forza maior)
- Prazo para resolver as solicitudes (se non hai resposta nese prazo considéranse concedidos)
- Necesidade de motivación da denegación
- Posibilidade, no caso de non esgotalos no ano, de desfrutalos ata o 15 ou o 31 de xaneiro do ano seguinte
- Límites para o seu disfrute

Indícanse nalgúns convenios as necesidades do servizo ou establécese un número e/ou porcentaxe máximos de traballadores que poden desfrutalos simultaneamente.

Tamén se exclúen certos días ou os períodos de maior actividade da empresa para poder desfrutalos.

Sínálase nalgún convenio que, en evitación da posible acumulación de solicitudes ó final de cada ano, deben desfrutarse un número mínimo de días cada tres meses.

7.5.4.3. Permisos non retribuídos

En 78 convenios (38,24%) establécense a posibilidade de desfrutar permisos non retribuídos. Os traballadores afectados son 65.090 (31,12%)

Estes permisos condiciónanse xeralmente ás necesidades do servizo, á causa que os motiva e o número ou porcentaxe de traballadores que pode estar simultaneamente nesa situación.

Esíxese nalgúns convenios unha determinada antigüidade para ter dereito a eles, e noutros indícase que non se poden acumular a vacacións ou pontes.

Outras cláusulas refírense á antelación coa que debe facerse a solicitude e a se ten ou non en conta a súa duración para o cómputo da antigüidade.

Hai convenios que establecen esta posibilidade de días non retribuídos para ampliar os permisos retribuídos por enfermidade grave.

7.5.5. Conciliación da vida laboral e familiar

En 111 convenios (54,41%) recóllense cláusulas relacionadas coa conciliación da vida laboral e familiar. Os traballadores ós que afectan son 106.231 (50,79%).

En moitas destas cláusulas o que se fai é remitir ou recoller, total ou parcialmente, o indicado na lexislación vixente, ou ben adaptar os permisos ó regulado na lei.

Respecto das cláusulas que varían o sinalado na lexislación vixente podemos sinalar o seguinte:

■ Hai convenios que melloran o indicado na lei para o permiso de lactación, ampliándoo a dúas horas diarias. Nalgúns casos tamén se amplía a idade do fillo ata os 10 meses.

■ Outros convenios con respecto do sinalado nos permisos para quen por razóns de garda legal teña ó seu coidado algún menor de seis anos ou maior diminuído físico ou psíquico, indican que terá dereito á diminución da súa xornada de traballo no tempo que o interesado estime preciso, con redución proporcional das súas retribucións. Nalgúns casos amplíase a idade ata os 7 ou 9 anos.

■ Axudas por gardería, para financiar os gastos derivados da atención en garderías dos fillos dos traballadores. Nuns casos indícase unha contía de axuda e noutros refírense ó gasto real pero cun límite máximo.

■ Recóllese nalgún convenio dos asinados este ano o incremento do período legal de descanso nos casos de maternidade, adopción ou acollemento en dúas semanas, esixindo como requisitos que o traballador/a leve como mínimo dous anos de permanencia na empresa e que unicamente o poderá desfrutar un dos pais.

■ Indícase noutro dos convenios asinados que por razóns familiares por petición do traballador e segundo apreciación da empresa, poderá instaurarse en determinados períodos unha xornada de traballo, cunha peculiaridade que consiste en que o tra-

ballo o efectúa o traballador peticionario desde o seu domicilio, sen acudir ó centro de traballo.

■ Regúlase en varios convenios a concesión de permisos para acompañar a familiares a consultas médicas durante a xornada de traballo.

Nalgúns destes convenios establécese a posibilidade de asistir a consultas, tratamentos ou exploracións durante a xornada de traballo, sempre que estas asistencias estean debidamente xustificadas e non se poida acudir fóra do horario de traballo, acompañando ó cónxuxe (parella de feito), fillos menores de idade, pais ou outro convivente.

Hai casos nos que se limitan estes permisos segundo a idade, esixindo no caso dos pais que sexan maiores de 65 ou 70 anos e dos fillos que sexan menores de 12, 13 ou 14 anos. Se se trata de diminuídos físicos ou psíquicos non hai límite de idade.

Para os familiares e conviventes requírese ás veces que teñan unha discapacidade superior ó 33%.

Limitáase nalgúns casos o número de veces ó mes que se pode acudir ou indícase un número máximo de horas.

Nalgún caso indícase o dereito ó permiso para acompañar ó cónxuxe ou fillos a consultas médicas polo tempo necesario, pero as horas de traballo deberan recuperarse no cómputo da xornada anual.

Respecto das excedencias neste tema, a maioría dos convenios remiten ou recollen o indicado na lexislación vixente.

Establécese nun convenio o dereito a unha excedencia máxima de 6 meses en caso de gravidade de familiares de 1º grao, con compromiso da empresa de readmisión nun prazo máximo de dous meses desde a súa solicitude, coa mesma categoría laboral e a mesma antigüidade que tiña cando se deu de baixa por excedencia. Se o posto de traballo que tiña non estivera dispoñible, recoñéceselle o dereito preferente cando quede vacante.

Noutro convenio indícase que o traballador ou traballadora que teñan fillos en idade comprendida entre os 6 e os 10 anos terá dereito á redución da súa xornada de traballo para coidado de fillos, considerándose esa redución como unha excedencia parcial forzosa, con dereito a recuperación da xornada ordinaria de traballo despois de que o fillo cumpra os 10 anos. A redución poderá ser como máximo ata o 50% da xornada ordinaria, en cómputo diario ou semanal, tendo o traballador ou traballadora o dereito a escoller o horario reducido de xornada.

7.5.6. Absentismo

En 71 convenios adoptase algunha medida concreta ou recóllense cláusulas sobre o control do absentismo.

Estes convenios supoñen o 34,8% dos asinados este ano e afectan a 113.834 traballadores, un 54,42% do total, e deles 14 son de sector (27,45%) con 106.188 traballadores afectados (54,48%) e 57 son de empresa (37,26%) con 7.646 traballadores afectados (53,62%).

Pódense sinalar as seguintes cláusulas:

■ Establecemento de primas ou complementos en función da asistencia e/ou produtividade.

Respecto do número de convenios que establecen complementos de asistencia e puntualidade xa se fixo mención no apartado sobre a estrutura salarial deste informe.

Como xa se dicía no citado apartado, na maioría dos casos, na regulación dos complementos, recóllese detalladamente o procedemento segundo o cal se perden ou se producen descontos neles por faltas de puntualidade e asistencia, facendo ás veces unha relación de cales son as ausencias que se teñen en conta para estes efectos e cales non.

Nas primas abóase unha cantidade en función dos días laborables perdidos no período anterior (normalmente exceptuando os correspondentes a accidentes laborais)

- Establecemento de gratificacións extraordinarias por non absentismo.
- Establecemento de premios de asistencia que supoñen para os traballadores desfrutar de días de permiso retribuído en función da súa asistencia ó traballo.
- Desconto automático das retribucións correspondentes ó tempo de traballo nos casos de falta inxustificada de asistencia, produtividade e puntualidade, que se lle comunicará ó traballador.

Todo iso independentemente das medidas disciplinarias que procedan.

- Facer depender os complementos por incapacidade temporal do índice de absentismo.

Algúns convenios fano só cando a incapacidade temporal é por enfermidade común e outros en tódolos casos.

Hai convenios que suprimen completamente o complemento e outros que indican que se abona desde o primeiro día se non se supera a porcentaxe de absentismo indicado e a partir do día 25 se o supera.

- Comprobación das baixas por incapacidade temporal polos servizos médicos da empresa.
 - Fixar índices absolutos de absentismo como obxectivo específico para alcanzar durante a vixencia do convenio.
 - Potenciación dos instrumentos de control e de redución do absentismo laboral así como da realización dos estudos necesarios sobre as súas causas.
- Indícase que estas medidas deberán tomarse en colaboración cos representantes dos traballadores.
- Creación de comisións empresa – representantes dos traballadores co obxectivo de reducir o absentismo.
 - Mellora das condicións de seguridade, hixiene e ambiente de traballo.
 - Outras cláusulas refírense á información ós representantes dos traballadores sobre o absentismo e tamén ás funcións das comisións paritarias dos convenios respecto deste tema.

7.6. Outras cláusulas

O cadro 7.26 ofrece unha visión xeral dalgunhas das cláusulas que aparecen recollidas cada vez en maior número de convenios e que seguidamente analizaremos.

**Relación de determinadas cláusulas pactadas.
Porcentaxe sobre o total. Galicia. 2003**

■ Cadro 7.26

	Nº Convenios	% sobre o total
Melloras sociais	190	93,14%
Saúde laboral	191	93,63%
Mobilidade xeográfica	37	18,14%
Mobilidade funcional	82	40,20%
Promoción, ascensos	96	47,06%
Formación profesional	122	59,80%
Crédito de horas sindicais	94	46,08%
Desconto cota sindical	38	18,63%
Clasificación profesional	117	57,35%
Sometemento AGA	32	15,69%
Ingreso no traballo	118	57,84%
Periodo de proba	79	38,73%
Contratación ETT	50	24,51%
Discriminación	61	29,90%
Acoso	37	18,14%
Réxime disciplinario	75	36,76%
Dereitos lingüísticos	28	13,73%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

7.6.1. Melloras sociais

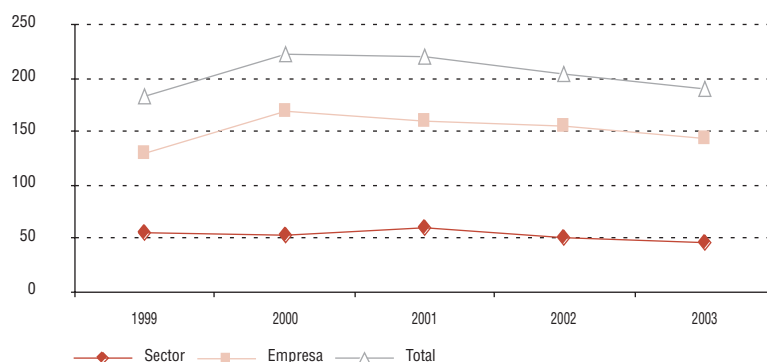
○ 93,14% dos convenios asinados este ano inclúen cláusulas deste tipo (cadro 7.27). Os traballadores afectados son 203.564 (97,32%).

■ Cadro 7.27

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de melloras sociais.
Por provincias. Galicia. 1999-2003**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
1999	4	100,00	14	93,33	10	100,00	13	100,00	14	100,00	55	98,21
2000	5	100,00	10	100,00	8	100,00	16	94,12	15	100,00	54	81,82
2001	2	100,00	17	100,00	11	84,62	13	81,25	18	100,00	61	92,42
2002	4	80,00	12	100,00	7	87,50	14	93,33	13	86,67	50	90,91
2003	3	75,00	10	100,00	9	100,00	12	92,31	13	86,67	47	92,16
Empresa												
1999	12	100,00	32	100,00	10	100,00	17	100,00	58	96,67	129	98,47
2000	8	100,00	46	85,19	18	100,00	25	96,15	71	100,00	168	94,92
2001	6	75,00	41	85,42	17	94,44	19	86,36	76	92,68	159	89,33
2002	20	100,00	34	87,18	16	94,12	13	81,25	71	92,21	154	91,12
2003	8	100,00	44	89,80	10	90,91	17	85,00	64	98,46	143	93,46
Total 2003	11	91,67	54	91,53	19	95,00	29	87,88	77	96,25	190	93,14

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



Os tipos de cláusulas recollidos pódense resumir nos seguintes:

■ Complementos ás prestacións da Seguridade Social nos casos de incapacidade temporal.

Os máis frecuentes son nos casos de accidente de traballo e enfermidade profesional. Establéceno 171 convenios que afectan a 149.666 traballadores.

Os complementos no caso de enfermidade común establéceno 138 convenios con 93.102 traballadores afectados.

Hai 34 convenios que establecen estes complementos por enfermidade común só no caso de hospitalización. Os traballadores afectados son 107.527.

No caso de accidente de traballo esíxese a hospitalización para ter dereito ó complemento en 5 convenios (52.789 traballadores).

Na maioría dos casos o complemento é superior no caso de accidente de traballo ou enfermidade profesional. En 51 convenios (37.976 traballadores) 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 refíren en moitos casos ó procedemento de control das baixas.

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

■ Axudas para estudos dos traballadores e dos seus fillos.

■ Axudas por matrimonio, natalidade e defunción.

■ Axudas a traballadores que teñan ó seu cargo familiares con discapacidades.

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

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

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

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

■ Préstamos ou anticipos reintegrables (especificase nalgúns casos o procedemento, condicións e límites detalladamente).

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

■ En 157 convenios indícase a subscrición dunha póliza de seguros que cubre os casos de invalidez e falecemento. Os traballadores afectados son 179.900.

■ Outras cláusulas tamén frecuentes refírense a plans de pensións, gastos sanitarios, descontos e facilidades respecto dos produtos da empresa, comedores e economatos.

Tamén neste tipo de cláusulas se estenden ós dereitos ás parellas de feito.

7.6.2. Saúde laboral

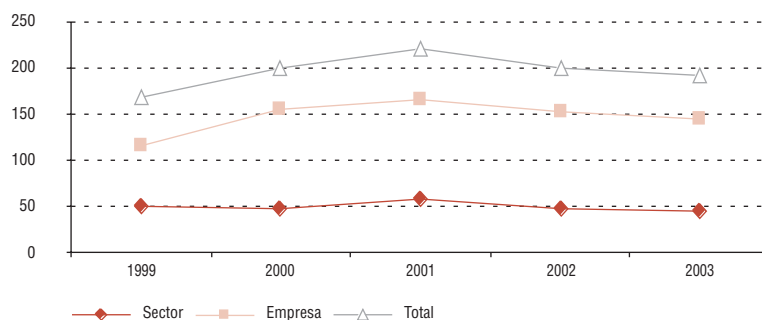
Segundo se pode apreciar no cadro 7.28, recollen cláusulas sobre saúde laboral 191 convenios (93,63%).

■ Cadro 7.28

Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de saúde laboral. Por provincias. Galicia. 1999-2003

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
1999	4	100,00	13	86,67	9	90,00	11	84,62	14	100,00	51	91,07
2000	4	80,00	9	90,00	8	100,00	12	70,59	14	93,33	47	85,45
2001	2	100,00	14	82,35	11	84,62	12	75,00	18	100,00	57	86,36
2002	4	80,00	11	91,67	7	87,50	12	80,00	14	93,33	48	87,27
2003	4	100,00	9	90,00	8	88,89	11	84,62	14	93,33	46	90,20
Empresa												
1999	10	83,33	26	81,25	9	90,00	16	94,12	56	93,33	117	89,31
2000	6	75,00	48	88,89	15	83,33	22	84,62	63	88,73	154	87,01
2001	6	75,00	42	87,50	16	88,89	19	86,36	82	100,00	165	92,70
2002	17	85,00	33	84,62	15	88,24	15	93,75	72	93,51	152	89,94
2003	8	100,00	44	89,80	11	100,00	17	85,00	65	100,00	145	94,77
Total 2003	12	100,00	53	89,83	19	95,00	28	84,85	79	98,75	191	93,63

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



Estes convenios afectan a 204.616 traballadores (97,82%).

Moitas das cláusulas recollidas nestes convenios remiten ou reproducen, total ou parcialmente, o indicado na Lei de prevención de riscos laborais e nos regulamentos que a desenvolven, indicando noutros casos a necesidade do estrito cumprimento do neles sinalado.

Faise así referencia nestas cláusulas ó dereito a unha protección eficaz da integridade física e psíquica, á protección da saúde e a unha axeitada política de seguridade e hixiene no traballo.

Indícase así mesmo, o dereito a participar na formulación da política de prevención no centro de traballo e no control das medidas adoptadas no seu desenvolvemento a través dos delegados de prevención. Tamén se indica que as técnicas preventivas deberán ir encamiñadas á eliminación do risco para a saúde do traballador desde a súa propia xeración, adoptando as medidas necesarias tanto na corrección da situación existente como na evolución técnica e organizativa da empresa, para adaptar o traballo á persoa e protexer a súa saúde.

Un dos temas no que máis se incide é o da formación, indicando que a **formación** en materia de saúde laboral e o adestramento profesional son uns dos elementos esenciais para a mellora das condicións de traballo e seguridade. Sinálase deste xeito a súa importancia como elemento de prevención, comprometéndose, así mesmo, a realizala de forma eficiente.

As cláusulas, que recollen moito do sinalado na LPRL, indican o deber da empresa de garantir unha formación teórica e práctica adecuada e suficiente en materia preventiva, tanto cando se contrate persoal, calquera que sexa a modalidade ou duración do contrato, como cando se produzan cambios de posto de traballo ou nas funcións a desempeñar, ou se introduzan novas técnicas, equipos ou materiais que poidan ocasionar riscos para o propio traballador, para os seus compañeiros ou para terceiros.

Tamén se refiren a que a formación deberá ser facilitada polo empresario polos seus propios medios ou mediante concerto con organismos ou entidades especializadas na materia, debendo adaptarse á avaliación dos riscos e á aparición doutros novos, repetíndose periodicamente se fose necesario.

Sinálase que o tempo dedicado á formación será considerado como tempo de traballo para tódolos efectos e o seu custo non poderá recaer en ningún caso sobre os traballadores.

Indícase que, paralelamente á formación que se lles imparta ós traballadores, e cando non se poida eliminar ou limitar o risco por outros medios, deberán utilizarse equipos de protección individual, como marca o artigo 17 da LPRL.

Respecto dos **equipos de protección individual** necesarios indícase que se identificarán a partir das avaliacións de riscos que se realicen na empresa.

Cada posto de traballo terá determinado o tipo de equipo de protección individual que será obrigatorio ou recomendable utilizar segundo a tarefa que se estea realizando e vixiarase tanto que estes equipos cumpran os requisitos marcados na lexislación vixente como a utilización por parte dos interesados.

Indícase tamén o deber da empresa de elaborar un **mapa de riscos** e/ou de dotarse dun **plan de prevención** en materia de saúde e seguridade, así como dos servi-

zos necesarios para a súa realización, de acordo cos criterios recoñecidos internacionalmente. Os representantes legais dos traballadores e/ou as organizacións asinantes participarán na elaboración do plan e velarán polo cumprimento do sinalado. Nalgún caso indícase o contido do plan.

Existen outro tipo de cláusulas tamén moi frecuente sobre a creación do **comité de seguridade e saúde laboral** como órgano paritario e colexiado de participación destinado á consulta regular e periódica das actuacións en materia de prevención de riscos.

Indícase respecto deles a composición, periodicidade das reunións, funcións e o crédito horario, recollendo na maioría dos casos o indicado na lei.

Tamén se fai referencia á creación de **servizos de prevención** para realizar as actividades preventivas que sexan necesarias co fin de garantir unha axeitada protección da seguridade e saúde dos traballadores, asesorando e asistindo para iso ó empresario, ós traballadores, e ós seus representantes.

Nalgúns convenios reproducése o indicado no artigo 21 da LPRL para os casos de **risco grave e inminente**.

Créanse nalgúns convenios **comisións provinciais sectoriais** de seguridade e hixiene no traballo indicando como funcións e obxectivos prioritarios entre outros os seguintes:

- Promover a observación das disposicións legais vixentes para a prevención dos riscos profesionais no ámbito do sector.
- Prestarlles asesoramento ós empresarios e traballadores para evitar e/ou reducir os riscos que atenten contra a integridade física e saúde dos traballadores.
- Dar a coñecer as normas e os procedementos que en materia de seguridade e hixiene diten os organismos especializados nesta materia.
- Solicitar informes sobre os resultados estatísticos dos recoñecementos médicos que se lles realicen ós traballadores do sector.
- Estudar e acordar os mecanismos oportunos de coordinación da información provincial en materia de sinistralidade no sector.
- Promover cantas medidas considere tendentes a mellorar a situación do sector nesta materia, tendo como obxectivo fundamental estender a preocupación pola seguridade a tódolos niveis, fomentando campañas de mentalización, etc.
- Acometer as xestións necesarias para obter os medios que lle permitan desenvolver as súas funcións coa eficacia axeitada.
- Promover a creación dun órgano específico, nos termos e conforme as modalidades que acorden, con competencias xerais respecto do conxunto dos centros de traballo incluídos no ámbito de aplicación do convenio, para fomentar o mellor cumprimento neles da normativa sobre prevención de riscos laborais, segundo o artigo 35 da Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais.
- Acadar dos órganos competentes da Xunta de Galicia o recoñecemento oficial como interlocutor social sectorial en materia de seguridade e saúde, tanto no seu aspecto lexislativo como no desenvolvemento de plans e medidas formativas.
- Cantas outras funcións acorde a propia comisión atribuírse, encamiñadas ós seus fins.

Outro tipo de cláusulas refírese ó cumprimento inescusable por parte da empresa das normas de seguridade e hixiene no traballo en materia de aseos, vestiarios, dotacións sanitarias, duchas, etc., de conformidade coa Lei de prevención de riscos laborais.

Tamén existen cláusulas que indican medidas específicas para casos concretos como o traballo en pantallas, carga e descarga, cámaras frigoríficas, etc.. Noutras faise referencia ós servizos médicos de empresa e á colocación de caixas de primeiros auxilios en lugares destacados.

Indícase nalgún convenio un código de normas hixiénico-sanitarias e recomendacións para o persoal.

Outro tipo de cláusulas moi frecuente refírese ós **recoñecementos médicos**.

Son 109 convenios (174.811 traballadores) os que os tratan.

As cláusulas refírense maioritariamente á periodicidade mínima coa que deben realizarse e á posibilidade de facer outros específicos máis frecuentes polo risco do posto de traballo.

Faise referencia nalgúns casos a medidas preventivas específicas como por exemplo campañas de vacinación.

Regúlase tamén nalgúns casos se se realizan dentro da xornada laboral ou non e a compensación dos gastos se é preciso facer algún desprazamento.

Outras cláusulas refírense ó carácter confidencial dos resultados.

Son moi frecuentes tamén as cláusulas sobre a **roupa de traballo**. Aparecen recollidas en 168 convenios (164.044 traballadores).

Estas cláusulas indican xeralmente o tipo de peza, o número delas que se entrega e a periodicidade con que se ten que facer, así como a reposición por deterioro.

Inclúense ó regular a roupa de traballo tamén ás veces os equipos ou pezas específicas de protección.

Sinalar tamén que existen en 49 convenios (10 de sector e 39 de empresa) cláusulas sobre a **protección da maternidade** nas que se indica, entre outras, as seguintes medidas:

- A posibilidade de cambio de posto se existe risco para a traballadora ou para o seu fillo (indícase en 37 convenios)
- A posibilidade de cambio de quenda (indícase en 20 convenios)
- A prohibición do traballo nocturno (indícase en 6 convenios)
- A prohibición de traballo penoso ou perigoso (indícase en 14 convenios)

Nalgúns convenios recóllese literalmente o artigo 26 da LPRL sobre protección á maternidade, e noutros remítese ó indicado na lexislación vixente.

Por último sinalar a existencia doutras cláusulas recollidas nalgúns convenios asinados este ano que fan referencia ás medidas a tomar respecto do **consumo de drogas** (legais e ilegais) e as súas consecuencias (problemas de saúde con repercusións individuais e colectivas).

Tamén existen cláusulas referentes ás actuacións en **defensa e protección do medio ambiente**.

7.6.3. Formación profesional

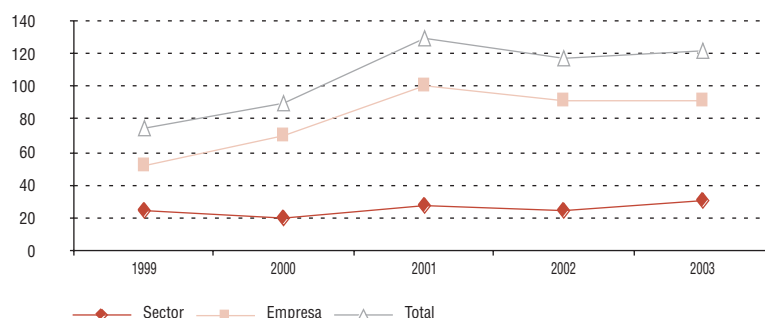
Son 122 (59,80%) os convenios con cláusulas sobre formación profesional (cadro 7.29).

■ Cadro 7.29

Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de formación profesional. Por provincias. Galicia. 1999-2003

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
1999	3	75,00	5	33,33	7	70,00	5	38,46	4	28,57	24	42,86
2000	1	20,00	3	30,00	5	62,50	6	35,29	5	33,33	20	36,36
2001	2	100,00	6	35,29	6	46,15	7	43,75	7	38,89	28	42,42
2002	4	80,00	4	33,33	7	87,50	6	40,00	4	26,67	25	45,45
2003	3	75,00	5	50,00	9	100,00	6	46,15	8	53,33	31	60,78
Empresa												
1999	7	58,33	10	31,25	1	10,00	9	52,94	24	40,00	51	38,93
2000	5	62,50	23	42,59	5	27,78	12	46,15	25	35,21	70	39,55
2001	4	50,00	28	58,33	8	44,44	13	59,09	48	58,54	101	56,74
2002	14	70,00	26	66,67	7	41,18	6	37,50	39	50,65	92	54,44
2003	8	100,00	34	69,39	3	27,27	11	55,00	35	53,85	91	59,48
Total 2003	11	91,67	39	66,10	12	60,00	17	51,52	43	53,75	122	59,80

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



Os traballadores afectados son 146.066 (69,83%).

As cláusulas máis frecuentes fan referencia á concesión de permisos para formación e para acudir a exames, e á adaptación da xornada dos traballadores que estean cursando estudos e que o horario destes coincida en todo ou parte co da súa xornada laboral.

Indícase nalgúns convenios que queda a criterio da empresa a concesión de permisos para a formación cando o solicite máis dun traballador e coincidan total ou parcialmente as datas dos cursos solicitados. Nalgúns casos xa se indica no propio convenio a porcentaxe sobre o total do cadro de persoal ou un número concreto de traballadores que poden asistir simultaneamente a cursos.

Sinálase xeralmente que a formación se realizará dentro da xornada laboral se é posible. No caso de ser realizada fóra da xornada laboral, indícase a compensación que a empresa debe aboarlle ó traballador (monetaria ou ben en tempo libre).

Tamén se fai referencia nalgúns convenios ó aboamento de gastos de matrícula, dietas e desprazamentos, se é o caso, nos cursos relacionados co traballo.

Indícase tamén en moitos casos que a asistencia a cursos de formación teráselle en conta ós traballadores para efectos de promoción profesional.

Outras cláusulas refírense ó establecemento pola empresa dos programas de cursos e actividades que crea necesarios para a formación continua do persoal e á elaboración de plans anuais de formación coa participación dos representantes dos traballadores.

Refírense algunhas cláusulas de convenios de sector á constitución de comisións paritarias provinciais sectoriais de formación profesional. Entre as funcións destas comisións indican a elaboración plans formativos e de estudos sobre necesidades e requirimentos de formación profesional no sector.

Outro tipo de cláusulas remite a acordos laborais estatais e convenios colectivos de ámbito superior todo o relacionado coa formación profesional.

7.6.4. Desconto da cota sindical e crédito de horas sindicais

No que respecta á representación dos traballadores na empresa, moitos convenios limitáanse a remitir ou recoller o disposto na lexislación vixente.

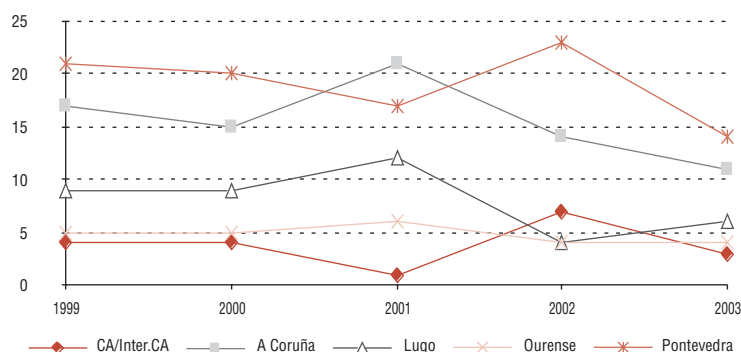
Nos que abordan o tema, as cláusulas refírense sobre todo ás funcións, dereitos e garantías que teñen. Tamén se fai referencia ós medios postos á súa disposición (técnicos, locais, materiais etc.).

Segundo se pode observar nos cadros 7.30 e 7.31, o 46,08% regulan o crédito de horas e o 18,63% o desconto da cota sindical.

■ Cadro 7.30 Evolución dos convenios colectivos con cláusula de desconto da cota sindical. Por provincias. Galicia. 1999-2003

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
1999	0	0,00	8	53,33	5	50,00	1	7,69	5	35,71	19	33,93
2000	2	40,00	4	40,00	3	37,50	0	0,00	1	6,67	10	18,18
2001	0	0,00	5	29,41	7	53,85	1	6,25	4	22,22	17	25,76
2002	0	0,00	6	50,00	2	25,00	0	0,00	3	20,00	11	20,00
2003	1	25,00	2	20,00	3	33,33	1	7,69	0,00		7	13,73
Empresa												
1999	4	33,33	9	28,13	4	40,00	4	23,53	16	26,67	37	28,24
2000	2	25,00	11	20,37	6	33,33	5	19,23	19	26,76	43	24,29
2001	1	12,50	16	33,33	5	27,78	5	22,73	13	15,85	40	22,47
2002	7	35,00	8	20,51	2	11,76	4	25,00	20	25,97	41	24,26
2003	2	25,00	9	18,37	3	27,27	3	15,00	14	21,54	31	20,26
Total 2003	3	25,00	11	18,64	6	30,00	4	12,12	14	17,50	38	18,63

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

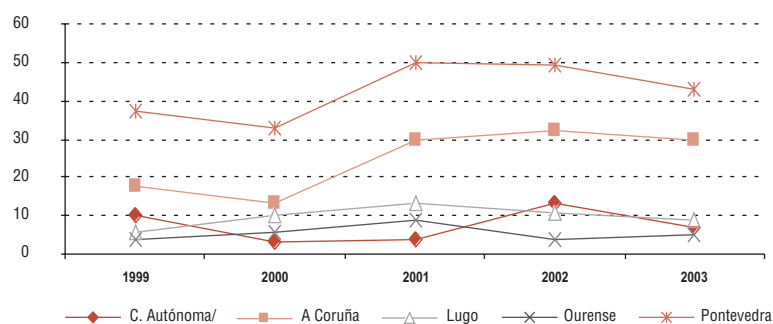


■ Cadro 7.31

**Evolución dos convenios colectivos que regulan o crédito de horas sindicais.
Por provincias. Galicia. 1999-2003**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
1999	1	25,00	5	33,33	2	20,00	0	0,00	8	57,14	16	28,57
2000	1	20,00	1	10,00	3	37,50	0	0,00	5	33,33	10	18,18
2001	1	50,00	9	52,94	6	46,15	2	12,50	9	50,00	27	40,91
2002	1	20,00	7	58,33	4	50,00	2	13,33	5	33,33	19	34,55
2003	3	75,00	6	60,00	2	22,22	1	7,69	5	33,33	17	33,33
Empresa												
1999	9	75,00	13	40,63	4	40,00	4	23,53	29	48,33	59	45,04
2000	2	25,00	12	22,22	7	38,89	6	23,08	28	39,44	55	31,07
2001	3	37,50	21	43,75	7	38,89	7	31,82	41	50,00	79	44,38
2002	12	60,00	25	64,10	7	41,18	2	12,50	44	57,14	90	53,25
2003	4	50,00	24	48,98	7	63,64	4	20,00	38	58,46	77	50,33
Total 2003	7	58,33	30	50,85	9	45,00	5	15,15	43	53,75	94	46,08

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



Na regulación das horas pódese sinalar o seguinte:

- En 45 convenios indícase un número de horas e en 75 a posibilidade de acumulación delas nun ou varios delegados ou membros do comité. Tamén se regula nalgúns convenios o procedemento e condicións a seguir no caso de acumulación.

■ Tamén son frecuentes as cláusulas que indican as horas que entran no cómputo e cales non (normalmente exclúense as utilizadas na negociación colectiva e as reunións por petición da empresa).

Respecto do desconto da cota sindical, as cláusulas refírense ó procedemento que hai que seguir, establecendo na maioría dos casos que a solicitude será por escrito e permanecerá vixente en tanto non se comunique o contrario.

Indícase nalgúns convenios o contido do escrito (orde de desconto, a central a que pertence, a contía da cota, así como o número de conta corrente a que debe ser transferida a cantidade).

Sínálase tamén ás veces que a empresa entregaralles copia da transferencia ás persoas representantes dos sindicatos.

7.6.5. Contratación e emprego

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

A) Ingreso no traballo

○ 57,84% dos convenios asinados este ano regulan dalgún xeito o ingreso no traballo (cadro 7.32). Estes convenios afectan a 133.743 traballadores (63,94%).

■ Cadro 7.32

Convenios con cláusulas sobre ingreso no traballo

	Sector		Empresa		Total Galicia	
	Nº convenios	%	Nº convenios	%	Nº convenios	%
Cláusulas sobre ingreso no traballo e vacantes	24	47,06	94	61,44	118	57,84
Período de proba	20	39,22	59	38,56	79	38,73

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

○ tipo de cláusulas que recollen fai referencia ó seguinte:

■ A posibilidade ou necesidade de facer probas ou exames e concursos de méritos para o ingreso, aínda que raramente se entra a definir en que consisten. Tamén se refiren nalgúns casos á participación dos representantes dos traballadores.

■ Preferencias na contratación en igualdade de condicións para os familiares dos traballadores (en activo, xubilados ou falecidos) ou para antigos traballadores da empresa.

Nalgún convenio tamén se indica entre as preferencias ós que teñan recoñecida a condición legal de minusválido e posúan as aptitudes necesarias para desempeñar as funcións do posto de traballo que se vai cubrir.

Establécese nalgún caso a orde de preferencia entre os colectivos sinalados, indicando ademais que terán preferencia os que demostren ter responsabilidades familiares e, estando en situación de desemprego, non sexan perceptores da prestación ou o subsidio de desemprego.

- Información ós representantes dos traballadores e publicidade da convocatoria da praza no taboleiro de anuncios con indicación dos requisitos requiridos e sistema de selección cunha antelación suficiente á celebración das probas.

- Elaboración de listas de traballadores ás que é obrigatorio recorrer á hora de cubrir as necesidades da empresa.

- Revisións médicas previas ó ingreso no traballo.

- Para os postos de confianza e os mandos superiores sinálase xeralmente a libre designación por parte da empresa.

B) Período de proba

Son 79 convenios (38,73%) os que teñen cláusulas sobre o período de proba (cadro 7.32), dos que 20 son de sector e 59 de empresa.

Os traballadores afectados son 126.383 (60,42%).

Nos casos indícase a posibilidade de establecelo e noutros a obrigatoriedade de facelo.

Non hai unha regulación homoxénea, axustándose en cada caso á estrutura profesional da empresa ou ás características do sector.

C) Contratación. Modalidades de contratos

O 73,04% dos convenios asinados este ano teñen cláusulas sobre contratación. Estes convenios afectan a 200.153 traballadores, o 95,69% do total.

Estas cláusulas regulan o seguinte:

- Forma, requisitos e contido mínimo do contrato

Indícase a necesidade de facelo por escrito, facendo constar as condicións que se pacten, o grupo profesional ou categoría e o contido mínimo do contrato e demais requisitos formais legalmente establecidos. Nalgúns convenios recóllese tamén cal é este contido mínimo.

- Información sobre contratación ós representantes dos traballadores. Contido e periodicidade coa que se debe facer

Nestas cláusulas indícase que se informará ós representantes dos traballadores das contratacións e das baixas que se produzan e das súas causas, sinalando nalgúns convenios a periodicidade coa que debe darse.

Tamén se refírense á obriga de entregarlle unha copia básica dos contratos e das prórrogas e denuncias deles.

- Información sobre a cotización á Seguridade Social co fin de que os traballadores constaten a súa situación laboral

Refírense estas cláusulas á publicación nos taboleiros de anuncios das copias dos boletíns de cotización á Seguridade Social co fin de que os traballadores constaten a súa situación laboral mensualmente.

■ Cláusulas sobre contratación temporal

Refírense algunhas destas cláusulas á necesidade de que os contratos temporais se fagan de maneira causal, determinando claramente a actividade para a que se realiza e evitando encadear contratos de duración determinada.

Indican outros convenios que os traballadores con contratos eventuais terán os mesmos dereitos que os demais traballadores do cadro de persoal, salvo as limitacións derivadas da natureza do seu contrato.

■ Cláusulas sobre extinción do contrato, avisos previos de cesamento e sobre liquidacións e o seu aboamento

Sinalan sobre todo prazos de avisos previos no caso de cesamentos e os efectos no caso de non cumprirse (descontos na liquidación correspondente no caso de cesamentos voluntarios ou, para o caso de cesamento por fin do contrato, substitución deste aviso previo por unha indemnización equivalente á cantidade correspondente ós días de aviso previo omitidos, calculada sobre os conceptos salariais das táboas do convenio).

Noutros convenios fíxase a indemnización que corresponde por fin de contrato.

Tamén se establece nalgún convenio o modelo de recibo de finiquito ou de liquidación.

Outro tipo de cláusulas refírese á forma de notificar a extinción da relación laboral temporal.

■ Subcontratación

Son 10 (4,90%) os convenios con cláusulas sobre este tema, e afectan a 65.561 traballadores (31,34%).

Deles 4 son de sector (7,84%) con 64.438 traballadores afectados (33,06%) e 6 de empresa (3,92%) con 1.123 traballadores afectados (7,88%).

As cláusulas remiten ou recollen o indicado na lexislación vixente, e nalgún caso créanse comisións entre a empresa e os representantes dos traballadores con funcións orientativas para a determinación dos tipos de traballo que poidan desenvolver as contratas externas.

■ Outras cláusulas remiten á lexislación vixente ou a convenios de ámbito superior nesta materia.

No cadro 7.33 vemos un resumo das **modalidades de contratación** que veñen recollidas nos convenios asinados este ano e que analizamos a continuación.

■ Contrato para a formación

Hai 57 convenios (27,94%) con cláusulas sobre este contrato (cadro 7.34), dos que 26 (16,99%) son de empresa e 31 de sector (60,78%).

O total de traballadores afectados é de 151.814 (72,58%)

As cláusulas que recollen refírense ó seguinte:

■ Indícase que o obxecto deste contrato é a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o desenvolvemento axeitado dun oficio ou posto de traballo que requira un determinado nivel de cualificación, o que supón a necesidade de que o tipo de traballo que deba prestar o traballador en formación estea directa-

Convenios con cláusulas sobre modalidades de contratos

■ Cadro 7.33

	Total Galicia	
	Nº convenios	%
Contrato obra ou servizo determinado	35	17,16
Contrato eventual por circunstancias da produción	79	38,73
Contrato prácticas	30	14,71
Contrato formación	57	27,94
Contrato tempo parcial	13	6,37
Contrato interinidade	7	3,43
Contrato fixo- descontinuo	4	1,96
Regula a contratación con ETT	50	24,51

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

■ Cadro 7.34

Evolución dos convenios colectivos que conteñen cláusulas sobre os contratos para a formación.
Por provincias. Galicia 1999-2003

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
1999	1	25,00	6	40,00	6	60,00	10	76,92	6	42,86	29	51,79
2000	2	40,00	3	30,00	4	50,00	14	82,35	7	46,67	30	54,55
2001	0	0,00	6	35,29	4	30,77	13	81,25	7	38,89	30	45,45
2002	1	20,00	8	66,67	8	100,00	13	86,67	8	53,33	38	69,09
2003	1	25,00	5	50,00	6	66,67	11	84,62	8	53,33	31	60,78
Empresa												
1999	2	16,67	3	9,38	1	10,00	6	35,29	12	20,00	24	18,32
2000	1	12,50	4	7,41	3	16,67	5	19,23	10	14,08	23	12,99
2001	0	0,00	3	6,25	1	5,56	4	18,18	13	15,85	21	11,80
2002	3	15,00	4	10,26	2	11,76	2	12,50	14	18,18	25	14,79
2003	1	12,50	6	12,24	3	27,27	1	5,00	15	23,08	26	16,99
Total 2003	2	16,67	11	18,64	9	45,00	12	36,36	23	28,75	57	27,94

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

mente relacionado coas tarefas propias da especialidade, oficio ou posto obxecto do contrato.

■ Recóllense en moitos convenios os requisitos dos traballadores cos que se pode celebrar este contrato que son os indicados na lexislación vixente.

■ Establécense nalgúns casos os postos de traballo que poderán ser obxecto deste contrato, e noutros os postos excluídos.

Hai convenios nos que se sinala que non poderán ser contratados baixo esta modalidade por razón de idade, os menores de 18 anos para certos oficios que enumera, ademais de excluír as tarefas ou postos declarados especialmente tóxicos, penosos e insalubres.

■ Hai convenios que fixan un número ou unha porcentaxe de contratos para a formación que como máximo se poden realizar (normalmente fíxase unha escala en función do tamaño do cadro de persoal).

■ Respecto da duración do contrato establécese a mínima e a máxima, utilizando nalgúns convenios a posibilidade de modificar esta última ata 3 anos.

Tamén se regula o número máximo de prórrogas que se poden facer e a duración mínima que poderá ter cada unha.

■ Cítase nalgúns convenios a obriga de que figure no contrato o nome e categoría profesional do titor encargado da formación práctica, que estará a cargo da axeitada formación do traballador así como do control de tódolos riscos profesionais. Indícase nalgúns casos os requisitos que debe cumprir (como mínimo debe ter o nivel de cualificación que teña que adquirir o traballador en formación). Tamén se sinala nalgún caso o número máximo de traballadores por titor.

■ Respecto do ensino teórico indícase nalgúns convenios que debe ser previo á formación práctica se é posible ou alternarse con esta dun xeito racional.

Adóptase nuns casos para a súa impartición a modalidade de acumulación de horas nun día da semana ou ben o necesario para completar unha semana enteira de formación.

Sínálase tamén que no contrato deberase especificar os días e o horario dedicados á formación así como o centro formativo que no seu caso se encargue do ensino teórico.

Estes centros de formación, que poden ser públicos ou privados, deben estar perfectamente acreditados e homologados. Cando non sexa posible a formación presencial indícase a posibilidade de impartila mediante a modalidade de ensinanza a distancia (indícanse os requisitos).

Respecto da retribución establécense os seguintes tipos:

■ Fíxanse nalgúns convenios unhas porcentaxes que se incrementan cada ano de duración do contrato e que se aplican sobre o salario do convenio para o posto obxecto da contratación ou sobre o salario dun nivel ou categoría concretos das táboas do convenio.

Hai casos en que as porcentaxes se aplican sobre salarios distintos cada ano tamén.

■ O salario mínimo interprofesional.

■ O salario mínimo interprofesional máis unha porcentaxe que se incrementa cada ano.

■ Contía indicada no convenio.

Establecese nalgúns convenios que toda situación de incapacidade temporal do contratado para a formación inferior a seis meses, comportará a ampliación da duración do contrato por igual tempo a aquel en que o contrato estivese suspendido.

Tamén se regula para o caso de que concluído o contrato o traballador non continuase na empresa, o certificado acreditativo do tempo traballado que debe darlle a empresa, indicando que debe facer referencia ó oficio obxecto da formación e ó aproveitamento obtido na súa formación práctica.

Por último hai algúns convenios que establecen a indemnización por cesamento.

■ Contrato en prácticas

Os convenios con cláusulas sobre este contrato son 30 (14,71%), dos que 21 son de empresa (13,73%) e 9 de sector (17,65%). No cadro 7.35 pódense apreciar os datos por provincias.

■ Cadro 7.35

Convenios colectivos que conteñen cláusulas sobre os contratos de prácticas. Por provincias. Galicia 1999-2003

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
1999	0	0,00	3	20,00	1	10,00	3	23,07	1	7,14	8	14,28
2000	0	0,00	3	30,00	2	25,00	4	23,53	2	13,33	11	20,00
2001	0	0,00	4	23,53	3	23,08	3	18,75	3	16,67	13	19,70
2002	0	0,00	4	33,33	2	25,00	5	33,33	4	26,67	15	27,27
2003	1	25,00	2	20,00	1	11,11	3	23,08	2	13,33	9	17,65
Empresa												
1999	2	16,66	1	3,12	1	10,00	3	17,64	5	8,33	12	9,16
2000	0	0,00	3	5,56	0	0,00	1	3,85	11	15,49	15	8,47
2001	0	0,00	5	10,42	2	11,11	3	13,64	7	8,54	17	9,55
2002	4	20,00	3	7,69	2	11,76	2	12,50	13	16,88	24	14,20
2003	1	12,50	6	12,24	1	9,09	1	5,00	12	18,46	21	13,73
Total 2003	2	16,67	8	13,56	2	10,00	4	12,12	14	17,50	30	14,71

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Os traballadores afectados son 27.977 (13,37%).

A maioría das cláusulas refírense á retribución destes traballadores, indicando normalmente unha porcentaxe que se aplica sobre o salario fixado no convenio para o posto que se desenvolve. Inclúese tamén nalgún caso o complemento de transporte.

Sinalase tamén nalgúns convenios o número máximo de contratos en prácticas establecendo unha porcentaxe sobre o cadro de persoal medio da empresa no último ano, e noutros segundo unha escala en función do número de traballadores da empresa.

Hai convenios que citan os grupos profesionais nos que deben estar incluídas as actividades para as que se establecen estes contratos.

Outras cláusulas que se recollen refírense á indemnización por fin do contrato e ó período de proba.

Respecto da duración e requisitos dos traballadores, o que se fai é remitir ou recoller o indicado na lexislación vixente ou en convenios de ámbito superior.

■ Contrato de obra ou servizo determinado

Son 35 os convenios con cláusulas sobre este tipo de contrato, o que supón o 17,16% do total. Deles 20 son de empresa (13,07%) e 15 de sector (29,41%).

Os traballadores afectados son 135.841 (64,94%).

As cláusulas que recollen estes convenios pódense resumir nas seguintes:

- Definición das tarefas ou actividades obxecto do contrato (nalgún caso indícase tamén cales non poden ser, por considerarse traballos habituais da empresa)
- Número máximo de persoas con este tipo de contrato (nalgún convenio indícase unha fórmula para o cálculo)
- Indemnización que corresponde por fin deste contrato
- Requisitos dos cesamentos
- Nalgún convenio sinálase que dada a peculiaridade do sector, este tipo de contrato non é o máis adecuado para este, polo que se recomenda a realización doutros tipos de contratación

As demais cláusulas remiten ou recollen o indicado na lexislación vixente ou en convenios de ámbito superior.

■ Contrato eventual por circunstancias da produción

Son 79 (38,73%) os convenios que teñen cláusulas sobre este contrato (cadro 7.36), dos que 38 son de empresa (24,84%) e 41 de sector (80,39%).

■ Cadro 7.36

Convenios colectivos que conteñen cláusulas sobre os contratos eventuais. Por provincias. Galicia 2000-2003

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2000	3	23,08	8	12,50	7	26,92	23	53,49	22	25,58	63	27,16
2001	3	30,00	23	35,38	15	48,39	23	60,53	30	30,00	94	38,52
2002	11	44,00	16	31,37	13	52,00	20	64,52	31	33,70	91	40,63
2003	5	41,67	13	22,03	11	55,00	18	54,55	32	40,00	79	38,73

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Os traballadores afectados son 190.470 (91,06%).

Respecto das cláusulas que recollen pódese sinalar o seguinte:

A maioría das cláusulas refírese á duración do contrato (sendo 12 meses nun período de 18 meses a que máis se indica), ás prórrogas e á indemnización por fin deste contrato.

Establécense nalgún convenio a necesidade de aviso previo de extinción por escrito, indicando o prazo mínimo co que ten que facerse.

Tamén se recolle nalgún caso o compromiso de fixar anualmente os criterios xerais relativos á adecuada relación entre o volume desta modalidade contractual e o cadro de persoal total da empresa.

As demais cláusulas remiten ou recollen o indicado na lexislación vixente ou en convenios de ámbito superior.

■ Contrato a tempo parcial

Son 13 os convenios con cláusulas sobre este contrato (6,37%). Deles 11 son de empresa (7,19%) e 2 de sector (3,92%).

As cláusulas máis habituais pódense resumir nas seguintes:

- Garantía dun número de días de traballo efectivo.
- Establecer a xornada mínima e máxima semanal e/ou anual.
- Sinálase nalgún convenio que se converterán en contratos a xornada completa aqueles que durante un certo número de días continuados ou alternos realizen prolongacións de xornada.
- Indícase nalgún caso unha fórmula para fixar a retribución.

As demais cláusulas remiten ou recollen o indicado na lexislación vixente.

Os traballadores afectados por este tipo de cláusulas son 21.916 (10,48%).

■ Contrato de interinidade

Hai 7 convenios (3,43%) con cláusulas sobre este contrato, 5 de empresa (3,27%) e 2 de sector (3,92%).

Os traballadores afectados son 2.131 (1,02%).

As cláusulas refírense sobre todo ós casos nos que se pode utilizar e á necesidade de identificar o traballador substituído e a causa da substitución no contrato.

■ Contrato fixo – descontinuo

Teñen cláusulas sobre este contrato 4 convenios (1,96%), dos que 3 son de empresa (1,96%) e un de sector (1,96%).

Os traballadores afectados son 519 (0,25%).

As cláusulas refírense a como deben facerse os chamamentos e á publicidade que debe darse a estes para constancia dos traballadores.

Indícase tamén a preferencia destes traballadores para ocupar as vacantes do persoal fixo continuo que se produzan e os requisitos que deben cumprir para iso.

D) Contratación a través de ETT

En 50 convenios (24,51%) existen cláusulas sobre a contratación a través de empresas de traballo temporal. Deles 20 son de sector (39,22%) e 30 de empresa (19,61%). Os traballadores afectados son 132.032 (63,12%).

As cláusulas refírense ó seguinte:

■ Dereitos dos traballadores

Obriga de garantir ós traballadores contratados a través de empresas de traballo temporal os mesmos dereitos laborais e/ou retributivos que os que establece o convenio ós traballadores da empresa, facéndoo constar no contrato de posta a disposición.

■ Prohibición de contratar a través de ETT

Esta prohibición é total nalgúns casos, indicándose que non se poderá contratar persoal a través de ETT, e noutros casos é parcial, establecendo uns convenios para que casos se pode utilizar e outros en cales non.

Prohíbese nalgún convenio que existan traballadores a tempo parcial sen traballar e traballadores de ETT prestando servizos na empresa.

■ Límites

Establécese nalgúns convenios unha porcentaxe máxima de traballadores que poden ser contratados deste xeito.

Limitáase nalgún convenio o número de traballadores postos á disposición por empresas de traballo temporal indicando que non poderá exceder da porcentaxe de absentismo que exista nese momento.

Tamén se limita nalgún caso a duración mínima, indicando o compromiso de non formalizar con empresas de traballo temporal contratos de posta a disposición de menos de sete días de duración.

Outros convenios establecen un límite máximo, indicando que non poderán exceder de 3 meses nun ano.

■ Información ós representantes dos traballadores sobre o contido de cada un dos contratos de posta a disposición.

E) Fomento do emprego

Recóllense cláusulas sobre fomento do emprego (cadro 7.37) en 74 convenios (36,27%), que afectan a 144.612 traballadores (69,13%).

Convenios con cláusulas sobre fomento do emprego

■ Cadro 7.37

	Total Galicia	
	Nº convenios	%
Fomento do emprego	74	36,27
Fomento da contratación indefinida	50	24,51
Xubilación ós 64 anos (RD1194/85)	45	22,06

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Estas cláusulas pódense resumir nos seguintes tipos:

■ Redución ou eliminación das horas extraordinarias habituais como medida de fomento do emprego

Como xa se indicaba ó tratar ás horas extraordinarias, ademais das cláusulas que recollen a redución ou eliminación das horas extraordinarias habituais, hai convenios nos que se indica un número concreto ou unha porcentaxe de horas extraordinarias que no caso de ser superado suporía a creación dun novo posto de traballo ou a contratación do número de traballadores necesario para substituír a realización das ditas horas.

■ Xubilación anticipada ou xubilación obrigatoria ós 65 anos como medida de fomento do emprego

Indícase nuns casos a obrigatoriedade da xubilación ós 65 anos dos traballadores que teñan cuberto o período mínimo legal de carencia para obtela, con obrigación de cubrir a baixa.

Outras cláusulas establecen unha contía por xubilación dos 60 ós 64 anos, para incentivar a xubilación anticipada, con cobertura obrigatoria das baixas.

As cláusulas sobre xubilación máis frecuentes son as referidas á xubilación especial ós 64 anos co 100% dos seus dereitos regulada no Rd 1194/1985 e que supón a obriga de substituír ó traballador xubilado por outro traballador perceptor do seguro de desemprego ou mozo demandante do seu primeiro emprego.

Veñen recollidas en 45 convenios (22,06%) dos que 19 son de sector e 26 de empresa, e afectan a 46.852 traballadores (22,40%).

■ Prohibición do pluriemprego

As cláusulas refírense á conveniencia de erradicar o pluriemprego como regra xeral, sinalando que para iso estímase necesario que se apliquen co máximo rigor as sancións previstas na lexislación vixente no caso de incumprimento nesta materia e tamén se considera esencial o cumprimento exacto do requisito de dar a coñecer ós representantes legais dos traballadores 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.

F) Fomento da contratación indefinida

En 50 convenios (24,51%) recóllense cláusulas sobre fomento da contratación indefinida. Os traballadores afectados son 98.161 (46,93%).

As cláusulas que recollen refírense ó seguinte:

■ Compromiso durante a vixencia do convenio de mantemento ou aumento do cadro de persoal fixo existente

Nalgúns casos establécese un número concreto de traballadores fixos que se debe de manter.

Noutros indícase a obrigación de cubrir as baixas de traballadores fixos que se produzan con traballadores contratados por tempo indefinido.

Hai convenios que establecen un número mínimo de contratacións indefinidas para cada ano de vixencia do convenio.

Nalgún caso indícase o número de contratos fixos para cada categoría.

■ Transformación de contratos temporais en indefinidos

Indícase nalgunhas destas cláusulas a obrigación de conversión en indefinidos dos contratos dos traballadores que teñan ou cumpran unha certa antigüidade na empresa (sinalando nuns casos como antigüidade requirida 12 meses ininterrompidos e nun convenio dous anos ou máis computando a antigüidade desde o primeiro contrato coa empresa, sempre que non tivese períodos de interrupción entre contratos superiores a 20 días).

Nalgún caso indícase unha porcentaxe do cadro de persoal que debe transformarse en indefinido durante a vixencia do convenio, sinalando un número como mínimo para este cálculo.

Noutros o que se fixa e un número concreto de contratos que se transforman cada ano de vixencia do convenio.

As demais cláusulas refírense á posibilidade de que os contratos de duración determinada ou temporais, incluídos os contratos formativos, se poidan converter en indefinidos.

■ Establecemento dunha porcentaxe mínima de contratos indefinidos ou máxima de eventuais

As porcentaxes que se indican nos convenios de empresa son as seguintes:

- O 30 por cento da cadro de persoal total durante a vixencia do convenio, entendendo por cadro de persoal total a media dos últimos 24 meses.
- O 25% de persoal con contratos indefinidos o 31 de decembro do primeiro ano de vixencia do convenio, un 28% a 31 de decembro do segundo, un 31% a 31 de decembro do terceiro e un 34% a 31 de decembro do cuarto. Para calcular estas porcentaxes indícase que se terá en conta o cadro de persoal ó 31 de decembro do ano anterior.
- O 35% de contratos fixos ou fixos descontinuos desde a publicación do convenio, podendo incrementa-la dita porcentaxe en función da produción e da boa marcha económica da empresa.
- O 50 por cento do cadro de persoal total para os anos de vixencia do convenio, entendendo por cadro de persoal total a media dos últimos 24 meses.
- O 63% do total do cadro de persoal. Como base para o cálculo tomarase a media do cadro de persoal dos últimos 18 meses, establecéndose un mínimo de 12 persoas para o primeiro ano.
- O 65% do cadro de persoal con contratación indefinida o 31 de decembro do primeiro ano de vixencia do convenio, o 67% o 31 de decembro do segundo e o 70% o 31 de decembro do terceiro.

Nalgún caso a porcentaxe indícase para unha determinada sección (o 55% do número máis alto de traballadores que na sección de produción estivese traballando en xaneiro do ano 2003).

- Un cadro de persoal eventual máximo do 35%.

Nos convenios de sector as cláusulas e porcentaxes son as seguintes:

- Obrigación de efectuar a partir da sinatura do convenio o 20% de contratos indefinidos a xornada completa.
- Porcentaxe mínima obrigatoria dun 35% a partir do 1-1-2003 nas empresas que en temporada baixa teñan máis de dez traballadores. Cando por aplicación da porcentaxe resultase unha fracción, esta redondearase á alza ou á baixa, servindo como referencia o 0,50.
- Porcentaxe mínima de emprego fixo do 40%, a partir da entrada en vigor do convenio (nalgún sector indícase que o cadro de persoal total sobre o que se aplica a porcentaxe sinalada debe entenderse como a media dos últimos 12 meses).
- Obriga de ter unha porcentaxe de emprego fixo respecto ó cadro de persoal total de, polo menos, un 50 por cento.

- Obriga de ter un mínimo de emprego fixo do 60% da cadro de persoal medio, sendo obrigatoria unha revisión semestral para velar polo cumprimento desta porcentaxe.

Nalgúns convenios indícanse as porcentaxes segundo o tamaño da empresa:

- As empresas do sector que contén con máis de 10 traballadores deberán ter un cadro de persoal do 50% de emprego fixo.
- Establecemento dunha porcentaxe en función do tamaño da empresa segundo a seguinte escala:
 - Empresas de 1 a 5 traballadores: un traballador fixo.
 - Empresas de 6 a 20 traballadores: 30% de traballadores fixos.
 - Empresas de 21 a 40 traballadores: 40% de traballadores fixos.
 - Empresas de 41 a 55 traballadores: 50% de traballadores fixos.
 - Empresas de 56 traballadores en diante: 60% de traballadores fixos.

Indícase nesta cláusula que 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.

Respecto do control destes compromisos remítese ás comisións paritarias do convenio ou créanse comisións específicas para o caso, indicando a obriga de remitir a información solicitada por elas respecto das modalidades de contrato utilizadas.

G) Garantías de emprego: mantemento dos postos de traballo

Ademais das cláusulas sobre conservación e aumento do cadro de persoal fixo que xa se analizaron, recóllense nos convenios asinados este ano outras cláusulas tendentes a garantir ou aumentar o nivel de emprego existente no inicio da vixencia do convenio.

Nalgunhas destas cláusulas faise referencia á conservación do cadro de persoal durante a vixencia do convenio e noutras indícase a cobertura obrigatoria das baixas que se produzan.

As cláusulas máis frecuentes son as que se refiren ós casos de capacidade diminuída e invalidez provisional, á retirada do carné de conducir cando se necesita para o traballo, e tamén as cláusulas sobre subrogación empresarial (cadro 7.38).

■ Cadro 7.38

Convenios con cláusulas sobre garantías no emprego e subrogación empresarial

	Total Galicia	
	Nº convenios	%
Capacidade diminuída e invalidez provisional	49	24,02
Retirada do permiso de conducir	15	7,35
Subrogación empresarial	22	10,78

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

■ Capacidade diminuída e invalidez provisional

Teñen cláusulas ó respecto 49 convenios (24,02%) que afectan a 26.307 traballadores (12,58%)

Refírense estas cláusulas á posibilidade de destinar ós traballadores que teñan a súa capacidade diminuída a postos axeitados á súa nova situación (se existen) e á reincorporación ó posto logo dunha invalidez provisional.

Nalgúns convenios límtase esta posibilidade ós casos en que a incapacidade fose consecuencia dun accidente de traballo ou enfermidade profesional.

Outras limitacións que se recollen consisten en fixar unha porcentaxe sobre o total do cadro de persoal ou da categoría respectiva que como máximo pode estar nesta situación (5%)

Hai convenios nos que se sinalan os postos indicados para estes casos.

Cando non existe na empresa posto adecuado, indícase nalgúns convenios que os traballadores nesta situación terán preferencia para a cobertura dos postos de nova creación sempre que teñan aptitude ou idoneidade para o seu desempeño.

Respecto da retribución que lle corresponde nuns casos indícase que é a do posto que tiña con anterioridade o traballador e noutros a do novo posto que vai ocupar.

■ Retirada do permiso de conducir

Son 15 os convenios que tratan este tema (7,35%) e afectan a 4.507 traballadores (2,15%).

Indícase nestas cláusulas que mentres dure a retirada do permiso de conducir dos traballadores que o necesiten para o seu traballo, destinarase ó traballador a outro posto adecuado á súa categoría, reincorporándose ó seu cando remate a sanción.

Esíxese normalmente que a retirada do carné sexa en horas de traballo e conducindo vehículos da empresa e por orde dela. Hai convenios que inclúen a conducción do vehículo particular de cada traballador cando sexa no traxecto do seu domicilio ó lugar de traballo ou regreso, para tomar ou deixar o servizo.

Nalgún convenio indícase que no suposto de que a sanción se produza fóra das horas de traballo a empresa proporcionaralle outro traballo, percibindo o salario correspondente á categoría que se lle asigne e polo tempo que dure a retirada do carné de conducir (excepto no caso de conducción en estado de embriaguez).

Existen limitacións en canto ó tempo de retirada do carné, indicando que para ter este dereito a retirada do carné debe ser por períodos non superiores ós que indican (182 días, 3 meses, 6 meses, 1 ano, 2 anos)

Exclúense normalmente os casos de reincidencia dentro da vixencia do convenio, e os condutores que se viran privados do permiso de conducir como consecuencia de imprudencia temeraria, do consumo de drogas ou a inxestión de bebidas alcohólicas por encima do permitido pola lei.

Nalgún convenio indícase que cando a un condutor lle sexa retirado o permiso de conducir, farase coincidir un mes deste período co das vacacións anuais.

Respecto da retribución, maioritariamente indícase que será a mesma que viña percibindo no seu posto habitual, aínda que nalgún caso dise que será a do novo posto.

■ Subrogación empresarial

Existen cláusulas en 22 convenios (10,78%), que afectan a 28.432 traballadores (13,59%).

Refírense estas cláusulas ós supostos nos que se produce a subrogación e ós requisitos dos traballadores respecto dos que se produce (nalgúns casos indícase ós que non lle afecta).

Sinálase tamén nalgúns convenios a documentación que a empresa saínte debe entregar á entrante. Esta documentación refírese, respecto da empresa, ás súas obrigas salariais e coa Seguridade Social, e respecto dos traballadores ós datos persoais e profesionais necesarios.

7.6.6. Mobilidade xeográfica. Traslados e desprazamentos

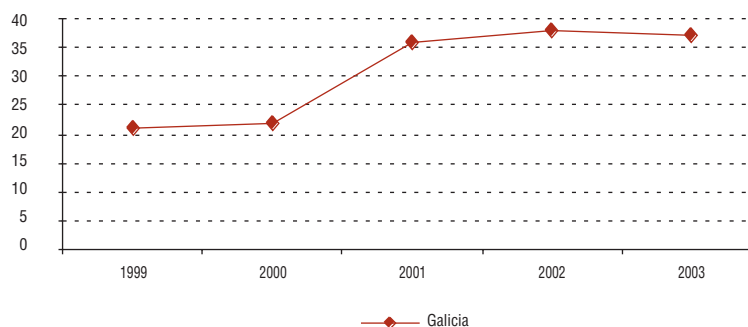
Segundo pose apreciarse no cadro 7.39 hai 37 convenios (18,14%) con cláusulas sobre mobilidade xeográfica.

■ Cadro 7.39

Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de mobilidade xeográfica. Por provincias. Galicia. 1999-2003

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
1999	1	25,00	1	6,67	1	10,00	1	7,69	3	21,43	7	12,50
2000	3	60,00	1	10,00	0	0,00	2	11,76	1	6,67	7	12,73
2001	1	50,00	3	17,65	1	7,69	1	6,25	2	11,11	8	12,12
2002	3	60,00	2	16,67	1	12,50	2	13,33	1	6,67	9	16,36
2003	1	25,00	1	10,00	0	0,00	1	7,69	2	13,33	5	9,80
Empresa												
1999	3	25,00	1	3,13	0	0,00	0	0,00	10	16,67	14	10,69
2000	1	12,50	8	14,81	0	0,00	0	0,00	6	8,45	15	8,47
2001	2	25,00	12	25,00	1	5,56	2	9,09	11	13,41	28	15,73
2002	10	50,00	4	10,26	2	11,76	0	0,00	13	16,88	29	17,16
2003	3	37,50	8	16,33	2	18,18	2	10,00	17	26,15	32	20,92
Total 2003	4	33,33	9	15,25	2	10,00	3	9,09	19	23,75	37	18,14

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



Estes convenios afectan a 32.171 traballadores (15,38%)

Moitas destas cláusulas remiten ou recollen o indicado na lexislación vixente.

Hai convenios que definen o que se considera traslado e indican os mecanismos a seguir nestes casos. Entre eles, ademais da negociación preceptiva cos representantes dos traballadores e os prazos, sinálase a intervención do AGA en caso de desacordo da comisión paritaria.

Indícanse tamén as indemnizacións e compensacións económicas a que ten dereito o traballador.

Hai convenios nos que se prohibe o traslado dunha poboación a outra.

7.6.7. Mobilidade funcional

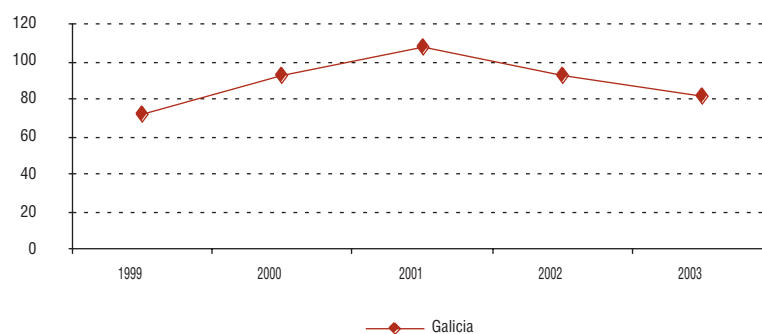
O 40,20% dos convenios asinados este ano ten cláusulas sobre mobilidade funcional (cadro 7.40).

■ Cadro 7.40

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de mobilidade funcional.
Por provincias. Galicia. 1999-2003**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
1999	0	0,00	3	20,00	2	20,00	4	30,77	0	0,00	9	16,07
2000	3	60,00	3	30,00	0	0,00	5	29,41	3	20,00	14	25,45
2001	1	50,00	7	41,18	0	0,00	6	37,50	1	5,56	15	22,73
2002	2	40,00	3	25,00	3	37,50	4	26,67	0	0,00	12	21,82
2003	1	25,00	3	30,00	2	22,22	3	23,08	2	13,33	11	21,57
Empresa												
1999	7	58,33	13	40,63	3	30,00	10	58,82	30	50,00	63	48,09
2000	3	37,50	30	55,56	6	33,33	12	46,15	28	39,44	79	44,63
2001	6	75,00	31	64,58	5	27,78	12	54,55	39	47,56	93	52,25
2002	15	75,00	12	30,77	8	47,06	7	43,75	38	49,35	80	47,34
2003	7	87,50	28	57,14	4	36,36	6	30,00	26	40,00	71	46,41
Total 2003	8	66,67	31	52,54	6	30,00	9	27,27	28	35,00	82	40,20

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



Os traballadores ós que afectan son 77.650 (37,12%).

Moitas das cláusulas que conteñen estes convenios remiten ou recollen o indicado na lexislación vixente.

Respecto dos traballos de categoría superior as modificacións máis frecuentes que introducen refírense a fixar períodos menores para reclamar o ascenso ou a cobertura da vacante.

Tamén se limita nalgúns casos a duración, salvo para casos de substitución por incapacidade temporal, invalidez provisional, vacacións, licencias e excedencias, dos que a concesión sexa obrigatoria para a empresa. Nestes últimos supostos, a substitución comprenderá todo o tempo que duren as circunstancias que a motivasen 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, indícase que se consolida a categoría superior; salvo que para o seu desempeño se requirise a posesión de títulos ou coñecementos especiais debidamente acreditados por probas de suficiencia; en tales casos a consolidación será exclusivamente económica.

Respecto dos traballos de categoría inferior límtase tamén nalgúns convenios a súa duración.

Así mesmo indícase que se evitará reiterar a realización destes traballos de inferior categoría a un mesmo traballador.

Tamén indican algúns convenios que se o cambio de destino para o desempeño de traballos de categoría inferior tivese a súa orixe en petición do traballador, asignáraselle a retribución que corresponda ó traballo efectivamente realizado.

Outras cláusulas refírense á posibilidade de facer permutas entre os traballadores e os requisitos que deben cumprir.

Tamén hai 13 convenios (un de sector e 12 de empresa) que tratan ou establecen a polivalencia funcional.

7.6.8. Promoción e ascensos

Teñen cláusulas sobre este tema 96 convenios (47,06%), con 137.979 traballadores afectados (65,96%).

As cláusulas pódense resumir nas seguintes:

- Libre designación para os postos de mando ou especial confianza
- Ascensos automáticos polo paso dun período concreto de tempo
- Establecemento de probas e/ou concursos de méritos para o ascenso

Indícase respecto das probas que deben ser adecuadas ó posto de traballo que se vai desempeñar.

Tamén se refiren estas cláusulas á participación dos representantes dos traballadores no proceso.

Na valoración dos méritos indícase que debe ou pode terse en conta, entre outras, as seguintes circunstancias: formación, titulación adecuada, coñecemento do posto

de traballo, historial profesional, ter desempeñado función de superior categoría profesional e a antigüidade.

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

Inclúense tamén cláusulas para garantir a non discriminación na promoción indicando que non se poderán aplicar criterios e/ou condicións que exclúan a ningún colectivo, agás os determinados pola función profesional.

Establécese nalgún caso un período de proba que no caso de non superarse ou desistir o traballador supón o retorno ó antigo posto.

Tamén se indica nalgúns convenios a obrigación de manter unha relación porcentual entre as diferentes categorías (normalmente remítese a comisións paritarias creadas para o efecto que serán as encargadas de definir as porcentaxes, pero nalgún convenio establécese porcentaxes concretos).

7.6.9. Clasificación profesional

Segundo reflicte o cadro 7.41, recóllense cláusulas ó respecto en 117 convenios (57,35%).

■ Cadro 7.41

Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de clasificación profesional. Por provincias. Galicia. 1999-2003

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
1999	3	75,00	4	26,67	1	10,00	3	23,08	2	14,29	13	23,21
2000	4	80,00	1	10,00	1	12,50	7	41,18	2	13,33	15	27,27
2001	2	100,00	6	35,29	2	15,38	5	31,25	3	16,67	18	27,27
2002	4	80,00	3	25,00	2	25,00	5	33,33	2	13,33	16	29,09
2003	3	75,00	4	40,00	1	11,11	5	38,46	3	20,00	16	31,37
Empresa												
1999	7	58,33	13	40,63	2	20,00	5	29,41	27	45,00	54	41,22
2000	3	37,50	25	46,30	4	22,22	14	53,85	22	30,99	68	38,42
2001	7	87,50	30	62,50	5	27,78	14	63,64	42	51,22	98	55,06
2002	18	90,00	19	48,72	7	41,18	10	62,50	47	61,04	101	59,76
2003	8	100,00	33	67,35	3	27,27	15	75,00	42	64,62	101	66,01
Total 2003	11	91,67	37	62,71	4	20,00	20	60,61	45	56,25	117	57,35

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Os traballadores ós que afectan son 105.622 (50,49%).

Establécese en moitos destes convenios unha clasificación do persoal indicando que é meramente enunciativa e que non supón a obriga de ter cubertas tódalas prazas enumeradas se as necesidades e o volume da empresa non o require.

Hai convenios que definen os grupos e/ou categorías, pero noutros só os enumeran (remitindo nalgúns casos ás táboas salariais).

Cítanse nalgúns convenios os factores de encadramento, que se refiren, entre outros, ás titulacións académicas, ás aptitudes profesionais e ó contido xeral da prestación laboral requirida. Tamén se indica nalgúns casos que non cabe discriminación ningunha por razóns de idade, sexo ou de calquera outra índole.

Remítese nalgúns casos á comisión paritaria do convenio ou a comisións creadas para o efecto todo o referente á clasificación profesional (estudio, seguimento, equiparación de niveis, etc.).

Por último hai convenios que remiten a acordos marco, convenios de ámbito superior ou a antigas ordenanzas todo o relacionado con este tema.

7.7. Outros temas obxecto de negociación

7.7.1. Cláusulas sobre discriminación e acoso

7.7.1.1. Discriminación

Recollen cláusulas sobre discriminación 61 convenios (29,90%) que afectan a 123.644 traballadores (59,11%)

■ Entre as cláusulas que recollen as máis frecuentes son as que indican á non discriminación por razón de sexo.

Refírense algunhas destas cláusulas a aspectos concretos nos que non pode existir un trato discriminatorio, e noutros casos teñen un sentido máis xeral ou amplo. Recóllense algúns tipos delas a continuación.

Establecen algunhas destas cláusulas que os postos de traballo, as prácticas laborais, a organización do traballo e as condicións laborais deben orientarse de tal maneira que sexan adecuadas tanto para as mulleres como para os homes.

Sinalan outras que as mulleres e os homes deben gozar de igualdade de oportunidades en canto ó emprego, á formación, á promoción e ó desenvolvemento no seu traballo. Tamén se fai referencia nalgunhas a que os traballadores non poderán ser obxecto de decisións e condicións, ou de calquera clase de medidas, que comporten directa ou indirectamente un trato discriminatorio en función do sexo en canto ó acceso, promoción e conservación do posto de traballo

Existen outras cláusulas que se refiren ós aspectos retributivos, indicando que conforme as disposicións vixentes de carácter estatal e internacional en materia de igualdade de oportunidades no ámbito laboral, vixiarase e asegurarse unha igual prestación económica por un traballo de igual valor, sen limitacións ou condicionamentos por razón de sexo.

Nalgúns convenios recóllense estas cláusulas ó establecer as táboas salariais de percepcións económicas mínimas garantidas, indicando que será a que corresponda á categoría profesional ou nivel salarial, sen discriminación ningunha por razón de sexo.

Ás veces as cláusulas veñen recollidas ó regular outros temas dos convenios, como nos casos dos procesos de selección de persoal, nos que se indica que deben rexerse polos principios da non discriminación e igualdade de sexo. O mesmo ocorre ó establecer os criterios de ascenso e promoción na empresa, indicando que se acomodarán a regras comúns para os traballadores dun e doutro sexo.

Tamén aparecen recollidas ó tratar a mobilidade funcional, indicando que a súa aplicación deberase facer salvagardando o principio xeral de boa fe contractual, así como o principio específico de igualdade e non discriminación nas relacións laborais.

Hai convenios nos que ó regular as funcións da comisión paritaria indícase que lle corresponde asegurar a non discriminación da muller, controlando a igualdade de trato.

Tamén se indica noutros convenios entre as funcións do comité de empresa o de velar non só porque nos procesos de selección de persoal se cumpra a normativa vixente ou pactada, senón tamén polos principios de non discriminación, igualdade de sexo e fomento dunha política racional de emprego.

■ Outro tipo de cláusulas que se recollen son de carácter xeral, indicando que non pode prevalecer discriminación ningunha por razón de nacemento, sexo, idade, raza, discapacidade, relixión, ideoloxía, afiliación sindical ou política, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

Tamén neste caso aparecen recollidas ás veces ó tratar outros temas como a promoción profesional e económica dentro da empresa, indicando que debe regularse garantindo os principios constitucionais de igualdade de trato e non discriminación, polo que non se poderán aplicar criterios e/ou condicións que exclúan a ningún colectivo, agás os determinados pola función profesional.

■ Existen outras cláusulas que indican a non discriminación por afiliación sindical e/ou política e polo exercicio dos seus dereitos sindicais.

A máis frecuente indica que as empresas respectarán o dereito de tódolos traballadores a sindicarse libremente, e non poderán condicionar o emprego dun traballador á obriga de non afiliarse ou renunciar á súa afiliación sindical, nin tampouco despedir a un traballador nin prexudicalo, de calquera outra maneira, a causa da súa afiliación ou actividade sindical.

7.7.1.2. Acoso sexual

Existen cláusulas en 37 convenios (18,14%), que afectan a 49.383 traballadores (23,61%).

O tipo de cláusula máis frecuente que recollen estes convenios sinala que todo comportamento ou situación que atente contra o respecto á intimidade ou contra a liberdade dos traballadores, condutas de acoso sexual verbais ou físicas, será conceptualizadas como faltas moi graves, graves ou leves, en función da repercusión do feito.

Engádesse que nos supostos nos que se leve a cabo servíndose dunha relación xerárquica ou se exerzan sobre persoas especialmente vulnerables pola súa situación persoal ou laboral, a sanción aplicarase no seu máximo grao.

Nalgún caso concrétese máis considerando como circunstancia agravante que se realice a persoas con contrato non indefinido, ou as de represalia contra as persoas que denunciaran estas condutas.

Sinálase tamén nalgúns convenios que os representantes dos traballadores e a dirección da empresa deberán velar polo dereito á intimidade, pola liberdade dos traballadores, e pola erradicación das condutas de acoso sexual, procurando silenciar a súa identidade.

Indícase nalgún convenio que de producirse actitudes de acoso por parte do empresario con algún dos traballadores, serán os representantes dos traballadores os que comunicarán a falta á autoridade laboral competente.

En moitos casos estas cláusulas aparecen recollidas ó establecer a relación de faltas graves e moi graves.

7.7.2. Réxime disciplinario

Regúlase en 75 convenios (36,76%) que afectan a 33.240 traballadores (15,89%).

As cláusulas refírense ó seguinte:

■ Graduación das faltas

Faise unha enumeración delas cualificándoas en leves, graves e moi graves.

■ Sancións

Os tipos máis frecuentes son amoestacións verbais ou escritas, suspensión de emprego e soldo e despedimento.

Outras sancións menos frecuentes son traslado forzoso sen dereito a indemnización, suspensión do dereito a concorrer a probas selectivas ou concursos de ascensos e inhabilitación para o ascenso.

■ Outras cláusulas refírense ó procedemento sancionador, á necesidade ou non de tramitación dun expediente disciplinario, á información ós representantes dos traballadores e á prescrición e cancelación. Indícanse tamén nalgún caso as circunstancias que se consideran atenuantes e agravantes.

7.7.3. Cláusulas sobre o idioma

Teñen cláusulas sobre o idioma 28 convenios (13,73%) que afectan a 74.764 traballadores (35,74%).

As cláusulas máis frecuentes refírense ó dereito dos traballadores a desenvolver a súa actividade laboral e profesional en lingua galega, como lingua propia de Galicia, e a recibir formación lingüística.

Tamén se indica que no seo da empresa a dirección e os representantes dos traballadores fomentarán o uso da lingua galega nas actividades internas e nas súas relacións. Engádese nalgún convenio que tamén se potenciará o uso da lingua galega nas relacións cos consumidores, administracións públicas e entidades privadas radicadas en Galicia, de xeito que se normalice o emprego da lingua galega como un instrumento de comunicación da empresa cos seus interlocutores internos e externos, facéndose especial fincapé nas comunicacións cos traballadores e na utilización do galego como lingua da súa publicidade.

Outro tipo de cláusulas refírense a que o convenio colectivo se redactará e publicará en galego ou de xeito bilingüe.

7.7.4. Cláusula de sometemento ó AGA

A pesar de que o texto do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo, asinado o catro de marzo de 1992 entre a Confederación de Empresarios de Galicia (CEG) e as organizacións sindicais Unión Xeral de Traballadores de Galicia (UGT), Sindicato Nacional de Comisións Obreiras de Galicia (CC.OO) e Confederación Intersindical Galega (CIG), fai innecesaria unha remisión expresa na negociación colectiva, entre os convenios asinados este ano hai 32 (15,69%) que fan referencia ó AGA (cadro 7.42).

**Evolución dos convenios colectivos con cláusula de sometemento ó AGA.
Por provincias. Galicia. 1994-2003**

■ Cadro 7.42

		Sector	Empresa	TOTAL
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº	2	0	
	%	50,00	0,00	
A Coruña	Nº	4	7	
	%	40,00	14,29	
Lugo	Nº	2	0	
	%	22,22	0,00	
Ourense	Nº	7	0	
	%	53,85	0,00	
Pontevedra	Nº	4	6	
	%	26,67	9,23	
Galicia 2003		19	13	
		37,25	8,50	
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

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Deles 19 son de sector e 13 de empresa, e afectan a un total de 71.736 traballadores.

O tipo de cláusula que máis se utiliza indica:

“Ante a importancia que pode ter para a resolución pacífica dos conflitos laborais a elaboración do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA), asinado entre a Confederación de Empresarios de Galicia e as organizacións sindicais UGT, CC.OO. e CIG, as partes asinantes deste convenio, durante a súa vixencia acordan someterse ás disposicións contidas no AGA nos propios termos en que están formuladas.”

Recóllense tamén referencias ó AGA nalgúns convenios ó indicar o xeito de resolver as discrepancias no seo da comisión paritaria do convenio.

PARTE II. CONVENIOS COLECTIVOS ESTATAIS CON APLICACIÓN EN GALICIA

Como xa se indicaba na primeira parte deste informe, comezouse neste ano por parte do Consello a elaborar unha base de datos cos convenios de ámbito superior ó da comunidade autónoma que afectan a traballadores en Galicia.

Partiuse inicialmente dos convenios publicados no BOE que teñen vixencia para o ano 2003 ou posterior, combinando esta información coa remitida pola Subdirección Xeral de Estatísticas Sociais e Laborais do Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais, que con carácter bimensual remite un ficheiro no que se inclúen tódolos convenios de ámbito interprovincial e estatal rexistrados, procedéndose no Consello a analizala para recoller só os que afectan a traballadores dalgunha das catro provincias galegas.

Os datos do número de traballadores afectados por estes convenios son de elaboración propia do Consello en base os datos remitidos polo Instituto Galego de Estatística (IGE) para os convenios de sector e contactando directamente cos departamentos de recursos humanos das empresas para os convenios de empresa.

A información remitida polo IGE, extraída do ficheiro de contas de cotización á Seguridade Social, indica o número de asalariados para Galicia por subclase (5 díxitos) da CNAE-93. Obtense así o número de asalariados por actividade, non por empresa, información esta última suxeita a segredo estatístico.

Utilízase o mesmo criterio de inclusión dos convenios colectivos que o seguido ó elaborar a parte do informe referida ós convenios negociados en Galicia, que é o da vixencia económica, téndose en conta só os que teñen vixencia e efectos económicos durante o ano 2003.

Para a elaboración da media ponderada do incremento salarial pactado tivéronse en conta as cláusulas de revisión salarial recollidas nestes convenios, e que poden apreciarse no cadro de datos básicos que acompaña a este informe.

Segundo se pode apreciar no cadro 7.I os convenios asinados este ano foron 115 (80 de empresa e 35 de sector) e afectan a 178.670 traballadores.

Os convenios revisados (cadro 7.II) foron 19 (6 de empresa e 13 de sector). Afectan a un total de 26.820 traballadores.

Os cadros 7.III e 7.IV indican o número de convenios colectivos (asinados ou revisados) segundo o tamaño das empresas.

Neles obsérvase que nos de empresa o maior número concéntrase nas que teñen ata 50 traballadores. Nos de sector o maior número sitúase nas que teñen entre 1.001 e 3.000 traballadores.

No que se refire ó ámbito temporal, o 53,75% dos convenios de empresa e o 65,71% dos de sector teñen unha vixencia igual ou superior a 3 anos. Estes datos aprécianse con maior detalle nos cadros 7.V e 7.VI.

O incremento salarial medio pactado nos 134 convenios asinados ou revisados con vixencia económica para o 2003 foi de 3,06 (cadro 7.VII). Este incremento é superior en 0,46 puntos ó IPC estatal do ano 2003 que foi do 2,6.

Convenios colectivos

■ Cadro 7.I

	Nº	Traballadores
Empresa	80	9.684
Sector	35	168.986
Total	115	178.670

Revisións salariais

■ Cadro 7.II

	Nº	Traballadores
Empresa	6	636
Sector	13	26.184
Total	19	26.820

Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de traballadores. Empresa

■ Cadro 7.III

Traballadores	Estatais	
	Nº	%
0 - 50	56	65,12%
51-100	11	12,79%
101-500	14	16,28%
501-1000	1	1,16%
1001-3000	4	4,65%
>3000		
Total	86	

Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de traballadores. Sector

■ Cadro 7.IV

Traballadores	Estatais	
	Nº	%
0 - 50	4	8,33%
51-100	3	6,25%
101-500	9	18,75%
501-1000	11	22,92%
1001-3000	12	25,00%
>3000	9	18,75%
Total	48	

Vixencias medias dos convenios de empresa. Porcentaxe sobre o total

■ Cadro 7.V

	Nº	%
Menos de 1 ano	6	7,50%
1 ano	10	12,50%
De 1 a 2 anos	-	-
2 anos	20	25,00%
De 2 a 3 anos	1	1,25%
3 anos	21	26,25%
Máis de 3 anos	22	27,50%
Total	80	

**Vixencias medias dos convenios de sector.
Porcentaxe sobre o total**

■ Cadro 7.VI

	Nº	%
Menos de 1 ano	4	11,43%
1 ano	-	-
De 1 a 2 anos	-	-
2 anos	8	22,86%
De 2 a 3 anos	-	-
3 anos	10	28,57%
Máis de 3 anos	13	37,14%
Total	35	

Media ponderada do incremento salarial pactado

■ Cadro 7.VII

	Convenios Colectivos		Revisións salariais		Total
	Sector	Empresa	Sector	Empresa	
Ano 2003	3,02	2,65	3,33	2,6	3,0

Para o cálculo deste incremento tivéronse en conta as cláusulas de revisión salarial que figuran no 36% dos convenios e no 70% das revisións salariais tidas en conta este ano.

A media por sectores económicos recóllese no cadro 7.VIII.

Os cadros 7.IX e 7.X indican os convenios asinados e revisados que teñen cláusula de revisión salarial e os traballadores ós que afectan.

A xornada media pactada nestes convenios foi de 1.759,8 horas (cadros 7.XI e 7.XII).

O 87% destes convenios reducen a xornada máxima legal anual. Deles 66 son de empresa (83%) e 34 de sector (97%).

No cadro 7.XIII que figura a continuación pódense apreciar os datos básicos dos convenios estatais con aplicación en Galicia recollidos este ano.

**Media ponderada do incremento salarial pactado
por sectores de actividade**

■ Cadro 7.VIII

	Estatais
Agricultura	3,1
Industria	3,05
Construción	3
Servizos	3,07
Total	3,06

Convenios colectivos negociados con cláusula de garantía social

■ Cadro 7.IX

	Estatais			
	Nº	%	Traballadores	%
Empresa	49	61,25%	6.647	68,64%
Sector	29	82,86%	58.288	34,49%
Total	78	67,83%	64.935	36,34%

Convenios colectivos revisados con cláusula de garantía social

■ Cadro 7.X

	Estatais			
	Nº	%	Traballadores	%
Empresa	2	33,33%	438	68,87%
Sector	11	84,62%	18.361	70,12%
Total	13	68,42%	18.799	70,09%

Xornada pactada. Media ponderada para o ano actual

■ Cadro 7.XI

	Xornada media (horas/ano)		
	Sector	Empresa	Total
2003	1.760,3	1.735,7	1.759,8

■ Cadro 7.XII

Xornada por sector de actividade

	Agrario	Non agrario			Total
		Industria	Construción	Servizos	
Empresa		1.713,61		1.746,87	1.735,68
Sector	1.788,00	1.764,66	1.752,00	1.781,12	1.760,30
Total	1.788,00	1.763,48	1.752,00	1.778,10	1.759,80

■ Cadro 7.XIII
**Detalle dos incrementos salariais pactadas nos convenios colectivos do sector.
Estatais 2003**

Denominación convenio	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final %
ADMINISTRACIÓNS DE LOTERÍA	3,5		
AXENCIAS DE VIAXES (SECTOR)	2,3	0,6	2,9
AUTOESCOLAS	4,35		
AZUCREIRA. (INDUSTRIA)	2,00	0,6	2,6
CADEAS DE TENDAS DE CONVENIENCIA	2,00	0,6	2,6
CENTROS ASISTENCIAIS E DE EDUCACION INFANTIL	2,00	0,6	2,6
CENTROS DE ASISTENCIA, DIAGNOSTICO, REHABILITACION E PROMOCION DE MINUSVALIDOS	3,00		
COMERCIO Ó POR MAIOR E IMPORTADORES PRODUTOS QUIMICOS-INDUSTRIALES, DROGUERÍA, PERFUMERÍA E AFINS	2,4	0,6	3,00
COMERCIO MAIORISTAS DISTRIBUIDORES ESPECIALIDADES E PRODUTOS FARMACEUTICAS	2,25	0,6	2,85
COMERCIO E MANIPULACION DE FRORES E PLANTAS	3,00	0,6	3,6
CONSERVAS VEXETAIS	2,00	0,6	2,6
CONSERVAS, SEMICONSERVAS, AFUMADOS, COCIDOS, SECADOS, ELABORADOS, SALAZÓNS, ACEÍTES E FARINA DE PESCADO E MARISCO	2,25	0,6	2,85
CONVENIO NACIONAL DE TECNICOS DE EMPRESAS DE PRODUCCION AUDIOVISUAL	5,00		
DISTRIBUIDORES CINEMATOGRAFICOS E OS SEUS TRABALLADORES	3,00		
EMPRESAS DE INXENEIRÍA E OFICINAS DE ESTUDOS TÉCNICOS	2,5	0,01	2,51
EMPRESAS DE MEDIACION EN SEGUROS PRIVADOS (ANTES AXENTES E CORREDORES DE SEGUROS)	2,00	0,6	2,6
EMPRESAS DE SEGURIDADE	4,00		
FABRICACION DO CALZADO ARTESAN MANUAL E ORTOPEDIA E A MEDIDA E TALLERES DE REPARACION E CONSERVACION DO CALZADO USADO E DUPLICADO DE CHAVES	2,5	0,6	3,1
FABRICANTES DE XESOS, ESCAIOLAS E O SEUS PREFABRICADOS	2,85	0,6	3,45
XERAL DE DERIVADOS DO CEMENTO	2,85	0,6	3,45
XERAL DA CONSTRUCCION	Non indica %		
XESTORIAS ADMINISTRATIVAS	4,00		
GRANDES ALMACÉNS	2,3	0,4	2,7
XELADOS (SECTOR DE)	2,2	0,6	2,8
INDUSTRIA DO CALZADO	3,00	0,5	3,5
INDUSTRIA METALGRAFICA E FABRICACIÓN DE ENVASES METÁLICOS	2,9	0,6	3,5
INDUSTRIA QUÍMICA	2,9		
INDUSTRIAS CARNICAS	2,5	0,6	3,1
INDUSTRIAS DE AUGAS DE BEBIDAS ENVASADAS	2,00	0,6	2,6
INDUSTRIAS DE ALIMENTOS COMPOSTOS PARA ANIMAIS			
INDUSTRIAS DE CAPTACION, ELEVACION, CONDUCCION, TRATAMENTO, DEPURACION E DISTRIBUCION DE AUGU	2,4	0,6	3,00
INDUSTRIAS DE FERRALLA	2,8	0,6	3,4
INDUSTRIAS DE GRANXAS AVÍCOLAS E OUTROS ANIMAIS	2,5	0,6	3,1
INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS	2,35	0,6	2,95
INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DO VIDRIO, INDUSTRIAS CERÁMICAS, E PARA AS DO COMERCIO EXCLUSIVISTA DOS MESMOS MATERIAIS	2,7	0,6	3,3
INDUSTRIAS FOTOGRAFICAS	2,25	0,6	2,85
INDUSTRIAS LACTEAS E O SEUS DERIVADOS	2,5	0,6	3,1
MATADOIROS DE AVES E COELLOS	2,5	0,6	3,1
MINORISTAS DE DROGUERÍAS, HERBORISTERÍAS, ORTOPEDIAS E PERFUMERÍAS	2,00	0,6	2,6

Denominación convenio	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final %
PASTAS, PAPEL E CARTÓN	3,00		
PERFUMERÍA E AFINS	2,8	0,6	3,4
PRENSA NON DIARIA	2,00	0,6	2,6
RECUPERACION, TRANSFORMACION E VENTA DE DESFEITOS E DESPERDICIOS SOLIDOS	2,7	0,6	3,3
RESIDENCIAS PRIVADAS DE PERSONAS MAIORES E DO SERVIZO DE AXUDA A DOMICILIO (ANTES RESIDENCIAS PRIVADAS DA TERCEIRA IDADE)	4,00		
SECTOR DA CORTIZA	2,5	0,6	3,1
SERVIZO DE TRANSPORTE URBAN E INTERURBAN DE AUTO-TAXI	Non indica %		
TELLAS, LADRILLOS E PEZAS ESPECIAIS DE ARXILA COCIDA	2,85	0,6	3,45
TEXTIL E CONFECCION. INDUSTRIA	2,5	0,6	3,1

**Detalle dos incrementos salariais pactadas nos convenios colectivos de empresas.
Estatais 2003**

Denominación convenio	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final %
ADIDAS ESPAÑA S.A. (antes ADIDAS SARRAGAN ESPAÑA S.A.)	3,00		
AGENCIA EFE SOCIEDAD ANONIMA	3,3		
AGFA-GEVAERT S.A.	3,25	0,1	3,35
ALLIANZ-RAS SEGUROS Y REASEGUROS S.A.	2,00	0,6	2,6
ANTENA 3 DE TELEVISION, S.A.	4,3		
ARTEIXO TELECOM S.A.	2,00	0,6	2,6
ASCAT VIDA S.A. E ASCAT CORREDURIA S.L.	Non indica %		
ASOCIACION DE HOGARES PARA NIÑOS PRIVADOS DE AMBIENTE FAMILIAR NUEVO FUTURO	2,00	0,6	2,6
AVIS S.A.	3,00	1,1	4,1
BILBAO, CIA. ANONIMA DE SEGUROS E REASEGUROS	2,00	0,6	2,6
BIMBO S.A.	2,5	0,5	3,00
BP OIL ESPAÑA S.A.	4,5		
BSH INTERSERVICE S.A. (A CORUÑA)	2,00	0,8	2,8
CARGILL ESPAÑA S.A. E AOP IBERIA S.L.	3,00		
CENTROS DE NEORESTAUACION, S.A.	4,3		
CLH AVIACION, S.A.	2,3	0,6	2,9
CLIMA ROCA YORK, S.L.	2,00	0,6	2,6
COBRA SERVICIOS AUXILIARES S.A.	3,5		
COFISER S.L. E OUTROS	4,00		
COMPAÑIA ESPAÑOLA PETROLEOS ATLANTICO S.A.	2,00	0,6	2,6
COMPAÑIA ESPAÑOLA PETROLEOS S.A. (CEPSA) -REFINO-	2,5	0,6	3,1
COMPAÑIA LOGISTICA DE HIDROCARBUROS, S.A. - PERS. TIERRA- (ANTES CAMPSA)	2,3	0,6	2,9
CWT VIAJES DE EMPRESA SA	2,25	0,35	2,6
DANONE, S.A.	2,00	0,6	2,6
DIARIO ABC S.L.	2,00	0,6	2,6
DIARIO AS S.L.	3,00		
ENTE PUBLICO AEROPUERTOS ESPAÑOLES Y NAVEGACION AEREA (ANTES, AEROPUERTOS NACIONALES Y AVIACION CIVIL)	2,00		
ENTE PUBLICO RTVE , RNE S.A. E TVE S.A.	2,3		
ENTIDAD COLABORADORA CON LA ADMINISTRACION S.A. (ECA)	2,7		
EUROPEAN AIR TRANSPORT S.A.	4,00		
FIAT AUTO-ESPAÑA S.A.	3,00		
FUCHS LUBRICANTES S.A.	3,1	0,6	3,7
FUJITSU CUSTOMER SUPPORT SA (ANTES FUJITSU SORBUS SA)	2,00		
G.P.S. GESTION S.A.	3,00	0,36	3,36
GALESERGA, S.L.	2,00		
GAS NATURAL SDG, S.A.	2,00	0,6	2,6
GENERAL OPTICA S.A.	4,00		
GETRONICS ESPAÑA SOLUTIONS S.L. (ANTES WANG GLOBAL NETWORK SERVICES S.L.)	1,7		
HERTZ DE ESPAÑA S.A.	4,5		
INERGY AUTOMOTIVE SYSTEMS S.A. (antes PLASTIC OMNIUM SOPLADO S.A.)	2,75	0,6	
INSTITUTO ESPAÑOL DE COMERCIO EXTERIOR (ICEX)	Non indica %		
LA REGION S.A.	3,1		
LINK EXTERNALIZACION DE SERVICIOS S.L.V.	2,00		
MANNESMANN DEMATIC S.A.	3,9		
MAPFRE MUTUALIDAD E GRUPO DE EMPRESAS	2,3	0,69	2,99
MARODRI S.L.	6,00		
MERCADONA, S.A.	2,00	0,6	2,6
MIELE S.A.	2,00	0,5	2,5
NAVIERA RIA DE AROUSA S.A. (PERSONAL FLOTA)	2,5	0,6	3,1
OERLIKON SOLDADURA S.A.	3,25	0,6	3,85
ORGANIZACION NACIONAL DE CIEGOS (O.N.C.E.)	2,00	0,6	2,6
PANSFOOD S.A.	4,00		
PFIZER CONSUMER HEALTH CARE S. COMP.P.A.	3,00		
PHILIPS IBERICA S.A.	3,00		
PIRELLI NEUMATICOS, S.A.	3,00		

Denominación convenio	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final %
PLUS SUPERMERCADOS, S.A. (igual que TENGELMANN ESPAÑA, S.A.)	2,00	0,6	2,6
R & M AISLAMIENTOS RYME, S.A. (ANTES AISLAMIENTOS REHINHOLD Y MAHLA S.A.)	3,00		
RADIO POPULAR S.A. -COPE-	4,00		
RECOLETOS COMPAÑIA EDITORIAL, S.A.	2,00	0,6	2,6
RED ELECTRICA DE ESPAÑA S.A.	2,25	0,6	2,85
REMOLCADORES NOSA TERRA SA REMOLCANOSA	2,00	0,6	2,6
REMOLCANOSA E EDSA AGRUPACION DE INTERES ECONOMICO -BUQUES CABLEROS ATLANTIDA E TENEO	2,5	0,6	2,6
RENFE	2,00		
REPSOL PETROLEO S.A. - REFINO -	2,2	0,6	2,8
SAINT-GOBAIN CRISTALERIA S.A.	2,00	0,6	2,6
SCHWEPPES S.A.	2,5		
SEGURIBER, COMPAÑIA DE SERVICIOS INTEGRALES S.L.	2,00	0,6	2,6
SEGUROS CATALANA OCCIDENTE S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS	2,00	0,6	2,6
SERVICIOS SECURITAS, S.A.	5,00		
SLI SYLVANIA S.A.	Non indica %		
SOCIEDAD ESTATAL DE SALVAMENTO Y SEGURIDAD MARITIMA	2,00		
SUPERMERCADOS CHAMPION S.A. (ANTES SIMAGO S.A.U.)	2,00	0,6	2,6
TELEFONICA DE ESPAÑA, SA	2,00	0,6	2,6
TRES M (3-M) ESPAÑA S.A.	2,00	0,6	2,6
U2 COMPLEMENTOS AUXILIARES S.A.	4,00		
UMANO SERVICIOS INTEGRALES S.A.	4,00		
UNION ELECTRICA-FENOSA S.A.	2,00	0,6	2,6
UNION ESPAÑOLA DE EXPLOSIVOS E OUTRAS EMPRESAS DO SEU GRUPO	2,8	0,6	3,4
UNION GAS 2000 S.A. (ANTES CAMPING GAS ESPAÑOLA)	4,00		
UNION GENERAL DE TRABAJADORES	2,00	0,6	2,6
UNISYS ESPAÑA SA	Non indica %		
UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACION A DISTANCIA (UNED) (PERSONAL LABORAL)	2,00		
VB AUTOBATERIAS, S.A. (ANTES VARTA BATERIAS S.A.)	2,00	1,6	3,6
VIAJES ECUADOR SA	Non indica %		
VIGILANCIA INTEGRADA, SA	4,00		
WAGONS-LITS VIAJES, SA	4,4		
ZARDOYA OTIS S.A.	2,3	0,3	2,6