

PARTE I. A NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN GALICIA

7.1. Metodoloxía

Na elaboración dos datos recollidos na primeira parte deste capítulo examináronse os convenios colectivos asinados e revisados este ano en Galicia que teñen vixencia e efectos económicos durante o ano 2004, incluíndo non só a negociación colectiva estatutaria, de eficacia xeral, senón tamén 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.

A análise que se fai do tipo de cláusulas recollidas e os datos estatísticos realizáronse baseándose no propio contido dos convenios colectivos e no sinalado nas follas estatísticas que de xeito preceptivo os acompañan, e que foron remitidos a este Consello pola Dirección Xeral de Relacións Laborais.

O cálculo da media ponderada do incremento salarial pactado faise tendo en conta só os incrementos salariais indicados de xeito porcentual e aplicando, se é o caso, as

cláusulas de revisión salarial que recollen os convenios asinados e revisados este ano. Non se consideran por tanto os incrementos lineais ou os convenios nos que se indican varios incrementos.

Calcúlase ademais a media ponderada tendo en conta os incrementos salariais establecidos para este ano 2004 nos convenios asinados en anos anteriores e as cláusulas de revisión salarial do ano 2003 que non tiñan efectos retroactivos senón que indicaban o inicio dos seus efectos para 2004.

Na segunda parte deste capítulo figura a información referida aos convenios de ámbito superior ao da Comunidade Autónoma que afectan a traballadores en Galicia.

A selección dos convenios analizados faise partindo dos convenios publicados no BOE que teñen vixencia para o ano 2004 ou posterior, combinando esta información coa remitida pola *Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales* do *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* co fin de recoller só os que teñen traballadores afectados nalguna das catro provincias galegas.

Os datos do número de traballadores afectados por estes convenios son de elaboración propia do Consello en base aos 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

Segundo se pode apreciar no cadro 7.1 existen en Galicia un total de 713 convenios colectivos, xa sexan vixentes ou prorrogados tacitamente. Inclúense neste total tamén aqueles pactos de eficacia limitada e acordos reguladores dos que se ten coñecemento.

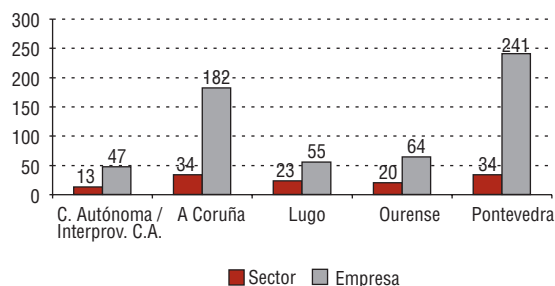
Evolución da estrutura global da negociación colectiva. Por provincias. Galicia. 2000-2004

■ Cadro 7.1

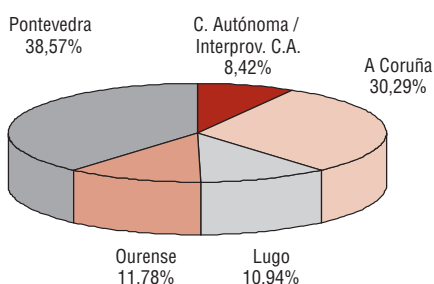
	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Sector	11	36	23	19	37	126
Empresa	31	167	48	58	211	515
Total 2000	42	203	71	77	248	641
Sector	11	37	23	19	37	127
Empresa	36	173	50	59	210	528
Total 2001	47	210	73	78	247	655
Sector	12	34	23	20	35	124
Empresa	42	171	53	59	227	552
Total 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
Sector	13	34	23	20	34	124
Empresa	47	182	55	64	241	589
Total 2004	60	216	78	84	275	713

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

Ano 2004. Distribución territorial



Ano 2004. Representación porcentual da distribución territorial



Igual que en anos anteriores, incrementouse o número total de convenios existentes, asinándose por primeira vez 37 novos convenios (cadro 7.2) dos cales un é de sector e 36 de empresa, continuando deste xeito a tendencia á fragmentación da negociación colectiva. Os traballadores aos que afectan estes convenios son 3.793.

Os convenios asinados e/ou revisados en 2004 foron 264 (217 asinados e 47 revisados) dos que 76 son de sector e 188 de empresa.

Os cadros 7.3 e 7.4 recollen estes datos por provincias así como a evolución no número de convenios asinados e revisados no período 2000 – 2004.

**Convenios colectivos de sector e empresa asinados por vez primeira
Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2004**

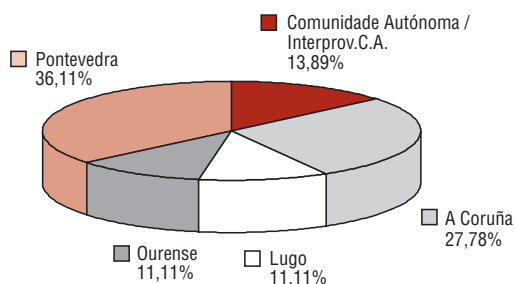
■ Cadro 7.2

Sector	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Agríc. 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
Agríc. e Pesca	-	-	-	-	-	0
Industria	-	1	2	4	6	13
Construción	-	-	-	-	-	0
Servizos	5	9	2	-	7	23
Total	5	10	4	4	13	36

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Convenios colectivos de empresa negociados por primeira vez. Porcentaxe provincial

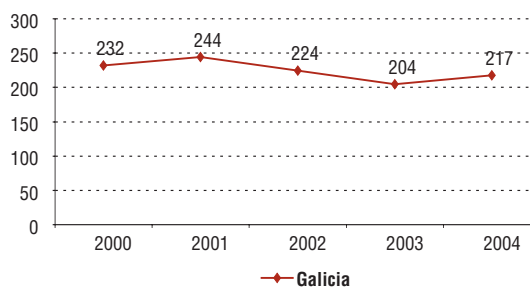


Evolución dos convenios colectivos asinados. Por provincias. Galicia. 2000-2004

■ Cadro 7.3

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
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
Sector	5	10	8	14	18	55
Empresa	13	38	18	23	70	162
Total 2004	18	48	26	37	88	217

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



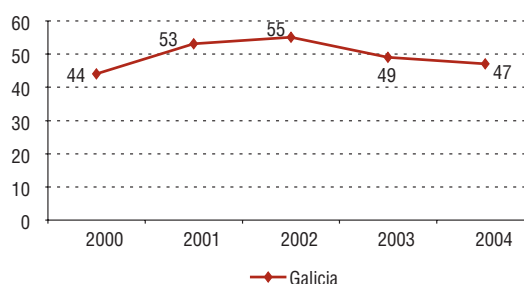
Se ademais se teñen en conta os convenios asinados en anos anteriores que teñen vixencia para o ano 2004 ou posterior, resulta un total de 414 convenios colectivos con vixencia expresa para o 2004, o que supón un 58,06% do total existente. Estes convenios afectan a 337.278 traballadores e 47.078 empresas.

Evolución dos convenios colectivos revisados. Por provincias. Galicia. 2000-2004

■ Cadro 7.4

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
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
Sector	2	6	4	4	5	21
Empresa	1	7	4	5	9	26
Total 2004	3	13	8	9	14	47

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



7.3. Ámbitos de aplicación

7.3.1. Funcional

Dos convenios asinados e revisados este ano 188 (71,21%) son de empresa e 76 (28,79%) 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 servizos e o da industria os que agrupan o maior número de convenios (cadro 7.5).

7.3.2. Territorial

Igual que en anos anteriores o ámbito territorial de negociación máis empregado foi o provincial, tan só o 7,95% dos convenios asinados e/ou revisados en 2004 foron de ámbito superior á provincia.

Por provincias, tal e como ven sendo habitual, Pontevedra é a que tivo máis actividade negociadora, o 38,64% do total, seguida da Coruña cun 23,11%. As porcentaxes de Ourense e Lugo son 17,42% e 12,88% respectivamente.

Convenios colectivos asinados e revisados. Por sector e grupos de empresas, empresas e ámbitos inferiores. Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2004

■ Cadro 7.5

	Agric. e Pesca	Industria	Construción	Servizos	Total
C. Autónoma / Interprov. C.A.					
Convenios de sector asinados	-	1	-	4	5
Convenios de sector revisados	-	1	-	1	2
Convenios de empresa asinados	1	2	-	10	13
Convenios de empresa revisados	-	1	-	-	1
A Coruña					
Convenios de sector asinados	-	6	1	3	10
Convenios de sector revisados	-	1	-	5	6
Convenios de empresa asinados	1	12	-	25	38
Convenios de empresa revisados	1	4	-	2	7
Lugo					
Convenios de sector asinados	-	3	1	4	8
Convenios de sector revisados	-	2	-	2	4
Convenios de empresa asinados	-	9	-	9	18
Convenios de empresa revisados	-	2	-	2	4
Ourense					
Convenios de sector asinados	-	6	1	7	14
Convenios de sector revisados	-	1	-	3	4
Convenios de empresa asinados	-	18	1	4	23
Convenios de empresa revisados	-	1	-	4	5
Pontevedra					
Convenios de sector asinados	-	8	1	9	18
Convenios de sector revisados	-	1	-	4	5
Convenios de empresa asinados	-	33	-	37	70
Convenios de empresa revisados	-	4	-	5	9
Galicia					
Convenios de sector asinados	0	24	4	27	55
Convenios de sector revisados	0	6	0	15	21
Convenios de empresa asinados	2	74	1	85	162
Convenios de empresa revisados	1	12	0	13	26

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

7.3.3. Temporal

Nos cadros 7.6 e 7.7 pódense apreciar as vixencias medias dos convenios colectivos de sector e de empresa respectivamente.

A vixencia anual (38,18%) e bianual (30,91%) foi a máis utilizada nos convenios de sector:

Nos de empresa a vixencia máis utilizada foi a anual (o 30,86% dos asinados).

O 61,82% dos convenios de sector e o 67,28% dos convenios de empresa pactaron unha vixencia maior ou igual a 2 anos.

Sinalar neste punto que en 2 convenios de sector e en 6 convenios de empresa establece respecto de determinadas cláusulas unha vixencia superior á do convenio.

Estas cláusulas refírense ao seguinte:

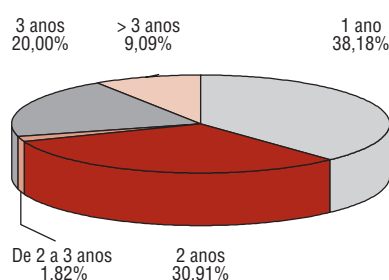
■ Establecer respecto da xornada que o artigo que a regula terá vixencia en anos sucesivos.

■ Cadro 7.6

Vixencias medias dos convenios colectivos de sector. Porcentaxe sobre o total de convenios asinados. Por provincias. Galicia. 2004

	C. Autónoma/ Interprov. C. A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 1 ano	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
1 ano	1	20,00	2	20,00	4	50,00	8	57,14	6	33,33	21	38,18
De 1 a 2 anos	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
2 anos	1	20,00	2	20,00	-	0,00	5	35,71	9	50,00	17	30,91
De 2 a 3 anos	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	5,56	1	1,82
3 anos	1	20,00	3	30,00	4	50,00	1	7,14	2	11,11	11	20,00
Máis de 3 anos	2	40,00	3	30,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	5	9,09
Total	5	100	10	100	8	100	14	100	18	100	55	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

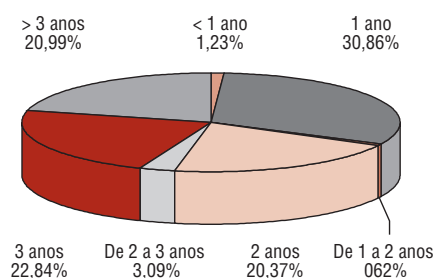


■ Cadro 7.7

Vixencias medias dos convenios colectivos de empresa. Porcentaxe sobre o total de convenios asinados. Por provincias. Galicia. 2004

	C. Autónoma/ Interprov. C. A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 1 ano	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	2	2,86	2	1,23
1 ano	2	15,38	10	26,32	5	27,78	14	60,87	19	27,14	50	30,86
De 1 a 2 anos	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	1,43	1	0,62
2 anos	3	23,08	7	18,42	5	27,78	3	13,04	15	21,43	33	20,37
De 2 a 3 anos	-	0,00	-	0,00	-	0,00	2	8,70	3	4,29	5	3,09
3 anos	2	15,38	11	28,95	6	33,33	2	8,70	16	22,86	37	22,84
Máis de 3 anos	6	46,15	10	26,32	2	11,11	2	8,70	14	20,00	34	20,99
Total	13	100	38	100	18	100	23	100	70	100	162	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



■ Indicar que os principios fundamentais establecidos no convenio sobre valoración de tarefas e sistemas de remuneración por incentivos, constitúen aspectos esenciais da vida da empresa, polo que a súa vixencia non quedará supeditada á do convenio colectivo.

■ Sinalar que durante os dous anos seguintes ao indicado como fin de vixencia do convenio, non será obxecto de negociación a cláusula de antigüidade.

■ Pactar respecto do salario o incremento salarial para o ano seguinte ao de finalización da vixencia do convenio, ou a modificación da súa estrutura. O mesmo ocorre tamén respecto dos incentivos ou dalgún complemento.

■ Indicar como inalterables as porcentaxes de indemnización dos contratos para obra ou servizo determinado e eventual por circunstancias da produción ata dous anos despois da data de finalización da vixencia do convenio.

7.3.4. Persoal

Os traballadores afectados polos convenios asinados e revisados en Galicia no ano 2004 foron 307.934 (cadros 7.8 e 7.9). O 90,95% deles teñen reguladas as súas condicións de traballo por convenios de sector.

O sector servizos é, nos convenios de sector, o que agrupa o maior número de traballadores (40,62%), seguido da construción (35,20%).

Por provincias foi Pontevedra a que acaprou o maior número de traballadores nos convenios de sector (42,44%), seguida da Coruña (35,89%).

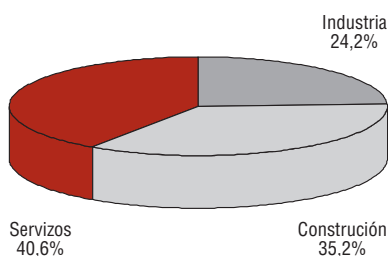
Nos convenios de empresa o 65,89% dos traballadores pertencen a convenios de Pontevedra e o 15,30% á Coruña.

■ **Cadro 7.8** **Traballadores e empresas afectados por convenios colectivos asinados e revisados. Sector. Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2004**

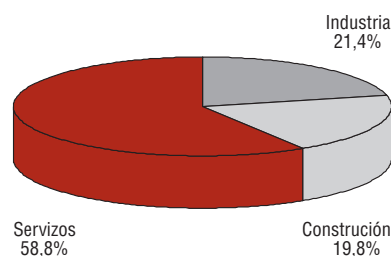
C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
3.029	108	22.005	2.650	5.517	1.725	8.311	637	28.875	4.667	67.737	9.787
		40.000	3.500	8.618	903	7.952	661	42.000	4.000	98.570	9.064
12.300	3.690	38.500	3.465	6.763	4.387	8.209	2.766	47.980	12.623	113.752	26.931
15.329	3.798	100.505	9.615	20.898	7.015	24.472	4.064	118.855	21.290	280.059	45.782

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Traballadores afectados por sectores económicos



Empresas afectadas por sectores económicos



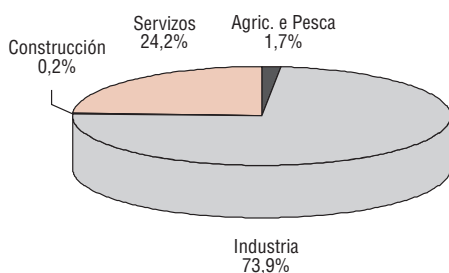
■ Cadro 7.9

Traballadores e empresas afectados por convenios colectivos asinados e revisados. Grupos de empresas, empresas e ámbitos inferiores. Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2004

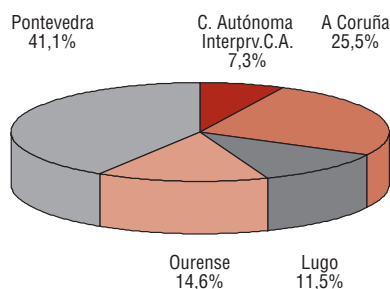
	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº
	traballad.	empresas	traballad.	empresas	traballad.	empresas	traballad.	empresas	traballad.	empresas	traballad.	empresas
Agríc. e Pesca	260	1	211	2	-	-	-	-	-	-	471	3
Industria	1.080	3	2.355	20	681	11	1.745	19	14.729	37	20.590	90
Construción	-	-	-	-	-	-	62	1	-	-	62	1
Servizos	524	10	1.699	27	306	11	584	8	3.639	42	6.752	98
Total	1.864	14	4.265	49	987	22	2.391	28	18.368	79	27.875	192

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 2004 afectou a 45.974 empresas.

O 58,79% das empresas pertencen ao 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 27.029 empresas pertencentes a este sector.

Os cadros 7.10 e 7.11 agrupan os convenios de sector en función do número de traballadores e de empresas afectados por cada convenio, e neles obsérvase que o maior número de convenios de sector concéntrase nos sectores cunha dimensión entre 1001 e 3000 traballadores (35,5%) e entre 101 e 500 empresas.

■ Cadro 7.10

Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de traballadores afectados. Sector. Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2004

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0-50 trab.	-	0,0	-	0,0	-	0,0	1	5,6	-	0,0	1	1,3
51-100 trab.	-	0,0	-	0,0	-	0,0	1	5,6	1	4,4	2	2,6
101-500 trab.	1	14,3	4	25,0	3	25,0	5	27,8	4	17,4	17	22,4
501-1.000 trab.	1	14,3	1	6,3	3	25,0	3	16,6	4	17,4	12	15,8
1.001-3.000 trab.	4	57,1	6	37,5	4	33,3	6	33,3	7	30,4	27	35,5
+3.000 trab.	1	14,3	5	31,2	2	16,7	2	11,1	7	30,4	17	22,4
Total convenios	7	100	16	100	12	100	18	100	23	100	76	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. 2004

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0-50 empresas	2	28,6	2	12,5	1	8,3	6	33,3	3	13,0	14	18,4
51-100 empresas	2	28,6	2	12,5	-	0,0	2	11,1	3	13,0	9	11,8
101-500 empresas	2	28,6	7	43,7	7	58,4	7	38,9	8	34,8	31	40,8
501-1.000 empresas	-	0,0	3	18,7	2	16,7	3	16,7	4	17,4	12	15,8
1.001-2.000 empresas	-	0,0	1	6,3	1	8,3	-	0,0	2	8,8	4	5,3
+ de 2.000 empresas	1	14,2	1	6,3	1	8,3	-	0,0	3	13,0	6	7,9
Total convenios	7	100	16	100	12	100	18	100	23	100	76	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Nos convenios de empresa, o 52,1% afectan a empresas de menos de 51 traballadores (cadro 7.12) e tan só o 2,2% se negociou en empresas de máis de 500 traballadores.

O cadro de persoal medio das empresas afectadas por esta negociación (cadro 7.13) é de 6,7% traballadores por empresa. Algo máis de 6 traballadores por empresa nos convenios colectivos de sector, e 145,2 nos de empresa.

■ Cadro 7.12 Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de traballadores afectados. Empresa. Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2004

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0-50 trab.	5	35,7	20	44,5	14	63,6	19	67,8	40	50,6	98	52,1
51-100 trab.	3	21,4	10	22,2	6	27,3	4	14,3	15	19,0	38	20,2
101-500 trab.	5	35,7	15	33,3	2	9,1	5	17,9	21	26,6	48	25,5
+ 500 trab.	1	7,2	-	0,0	-	0,0	-	0,0	3	3,8	4	2,2
Total convenios	14	100	45	100	22	100	28	100	79	100	188	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

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

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Sector	4,0	10,5	3,0	6,0	5,6	6,1
Empresa	133,1	87,0	44,9	85,4	232,5	145,2
Total	4,5	10,8	3,1	6,6	6,4	6,7

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

7.3.5. Desenvolvemento da negociación

■ Duración das negociacións:

Respecto do tempo empregado na negociación dos convenios asinados este ano, sinalar que o 49,4% dos convenios de empresa empregaron entre 1 e 6 meses, e o 30,25% negociouse en 1 mes ou menos.

Nos convenios de sector o 63,6% negociouse en 3 meses ou menos.

Na elaboración deste dato emprégase como data inicial a da constitución da comisión negociadora, recollida da que se sinala na folia estatística do convenio e como data final a da sinatura do convenio.

■ Conflitividade na negociación :

Durante o ano 2004 solicitouse a mediación do AGA por problemas na negociación de 10 convenios de empresa e 6 de sector. Os traballadores afectados por estes convenios son 19.471.

Foi rexeitada a mediación pola outra parte afectada en tres convenios de empresa, nos outros 13 casos foi aceptada rematando todos eles con resultado positivo.

En dous convenios de sector recorreuse en dúas ocasións á mediación.

Segundo os datos facilitados pola Dirección Xeral de Relacións Laborais, durante este ano 2004 celebráronse folgas con motivo da negociación de 14 convenios, dos que 1 é de sector da provincia de Lugo e os outros 13 son de empresa. Os traballadores aos que afectan estes convenios son 7.837.

En dúas das empresas nas que se solicitou a mediación do AGA tamén foi convocada folga durante a negociación do convenio.

7.4. Réxime económico

7.4.1. Incremento salarial medio ponderado

A media ponderada do incremento salarial pactado en 2004 en Galicia foi do 3,93% (cadro 7.14a).

Esta media está calculada tendo en conta os incrementos salariais en porcentaxe e as cláusulas de revisión salarial que sinalan os convenios asinados e revisados este ano.

■ Cadro 7.14a Evolución da media ponderada do incremento salarial pactado. Por provincias. Galicia. 2000-2004

	Convenios sector					Revisións sector					Convenios empresa					Revisións empresa					Media total				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
A Coruña	4,13	3,58	3,72	3,09	4,15	3,11	2,95	4,79	3,87	3,90	3,14	3,22	3,63	3,26	3,43	3,73	3,39	4,00	3,79	3,38	3,27	3,24	3,99	3,39	4,05
Lugo	3,19	4,35	3,27	3,45	4,43	2,48	2,43	3,48	4,18	3,99	3,60	2,20	4,33	2,99	3,40	3,61	3,71	4,00	3,67	4,09	2,89	3,27	3,34	3,69	4,27
Ourense	3,11	3,64	3,67	3,19	3,85	3,65	4,62	3,94	4,59	3,55	2,65	3,59	3,34	3,46	3,45	3,08	2,57	3,81	3,11	3,96	3,06	3,68	3,68	3,52	3,81
Pontevedra	3,93	3,44	3,39	3,62	3,89	3,60	3,16	4,58	3,33	4,07	3,13	3,25	4,17	4,50	3,34	3,83	3,96	4,34	3,68	4,97	3,74	3,33	3,89	3,64	3,90
C. Autónoma / Interprov. C.A.	2,97	4,89	3,40	3,28	3,38	4,30	4,00	4,60	3,04	3,20	3,31	2,35	2,23	3,42	3,15	4,08	2,82			3,10	3,61	4,25	2,98	3,17	3,23
Galicia	3,69	3,61	3,51	3,36	4,02	3,13	2,99	4,55	3,82	3,90	3,09	3,16	3,11	3,75	3,35	3,86	3,47	4,10	3,69	4,17	3,40	3,33	3,74	3,50	3,93

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Media ponderada do incremento salarial pactado. Por provincias. Galicia. 2004
Cálculos feitos tendo en conta as cláusulas de revisión salarial de 2003 con inicio de efectos para 2004 e os incrementos salariais indicados nos convenios asinados antes de 2004 con vixencia para este ano

■ Cadro 7.14b

	Convenios sector	Revisións sector	Convenios empresa	Revisións empresa	Media total
	2004	2004	2004	2004	2004
A Coruña	4,50	3,91	3,52	3,38	4,25
Lugo	4,85	3,99	4,34	4,09	4,56
Ourense	4,06	3,55	3,19	3,96	3,95
Pontevedra	4,23	4,08	3,47	4,97	4,09
C. Autónoma / Interprov. C.A.	3,48	3,20	2,23	3,10	2,79
Galicia	4,34	3,91	3,15	4,17	4,05

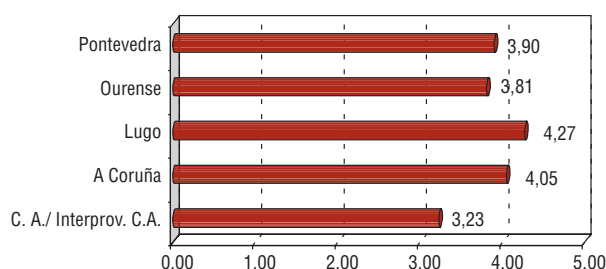
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Media ponderada do incremento salarial pactado.
Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2004

■ Cadro 7.14c

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Agric. e Pesca	2,50	5,46	-	-	-	3,82
Industria	3,57	4,24	4,17	3,86	4,04	4,06
Construción	-	4,20	4,60	4,00	4,20	4,22
Servizos	3,12	3,76	3,95	3,55	3,52	3,60
Total	3,23	4,05	4,27	3,81	3,90	3,93

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



Este incremento é superior en 0,63 puntos ao IPC galego de 2004 que foi do 3,3 e tamén é superior ao IPC estatal de 2004 que foi do 3,2.

Se aos convenios asinados e revisados este ano engadimos a negociación feita en anos anteriores que estende a súa vixencia ata o 2004, o incremento resultante é do 4,05 (cadro 7.14b).

Para o cálculo desta media tivéronse en conta os incrementos indicados para o 2004 nos convenios asinados en anos anteriores así como o valor das cláusulas de revisión salarial do ano 2003 sen efectos retroactivos nese ano, senón que indicaban o inicio dos seus efectos para as táboas salariais do 2004.

No ano 2003 este tipo de cláusulas viña recollido en 18 convenios de sector (entre eles os catro provinciais do sector da construción) e en 2 de empresa, resultando de aplicación en 12 convenios de sector.

O efecto destas cláusulas supón que antes de aplicar o incremento indicado para o ano 2004 no convenio, é preciso actualizar as táboas do ano anterior no valor da cláusula de revisión de 2003.

Centrando a análise nos convenios asinados e revisados en 2004, obsérvase que, por provincias, foi nos de Lugo onde se acadou un incremento máis alto, o 4,27%, seguido dos convenios da Coruña co 4,05%. Nos de Pontevedra o incremento foi de 3,90%, nos de Ourense foi o 3,81% e nos convenios de ámbito de Comunidade Autónoma do 3,23%.

Por sectores económicos (cadro 7.14c) os incrementos máis altos foron na construción co 4,22% e na industria co 4,06%. No sector de agricultura e pesca o incremento foi de 3,82 e nos servizos de 3,60.

■ Cadro 7.15a Convenios colectivos asinados e revisados. Por tramo de aumento salarial pactado inicialmente. Galicia. 2004

Aumento salarial	Convenios/ Revisións	% sobre o total	Empresas afectadas	% sobre o total	Traballadores afectados	% sobre o total
Total	264		45.974		307.934	
Subtotal de convenios con incremento en %	239	90,5%	45.915	99,9%	302.919	98,4%
Inferior ou igual ao 2%	38	14,4%	270	0,6%	3.168	1,0%
Do 2,01% ao 3%	100	37,9%	28.069	61,1%	195.223	63,4%
Do 3,01% ao 4%	83	31,4%	11.172	24,3%	75.704	24,6%
Do 4,01 ao 5%	10	3,8%	6.376	13,9%	28.273	9,2%
Superior ao 5%	8	3,0%	28	0,1%	551	0,2%

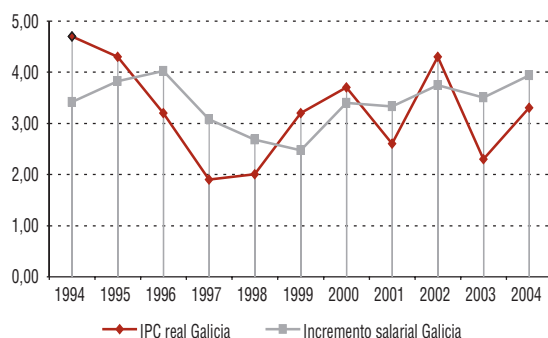
Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

■ Evolución do incremento salarial pactado e relación co IPC. Galicia/España. 1994-2004

■ Cadro 7.16

	Incremento salarial Galicia	IPC real Galicia (media anual)	Incremento salarial España	IPC real España (media anual)
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
2004	3,93	3,30	3,62	3,20

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais, Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociais ("Boletín de Estadísticas Laborais - Maio 2005") e INE



Segundo reflicte o cadro 7.15a respecto do incremento salarial pactado inicialmente, o tramo de incremento salarial entre o 2,01% e o 3% é no que se atopa o maior número de convenios asinados e revisados e o que agrupa o maior número de traballadores.

Unha vez aplicadas as cláusulas de revisión salarial, e segundo se pode apreciar no cadro 7.15b, o maior número de convenios concéntrase no tramo de 3,01% ao 4% de incremento salarial, seguido do tramo de 4,01% ao 5%. Este último tramo é o que agrupa o maior número de traballadores.

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.

Nel pode apreciarse que o incremento salarial en España foi inferior en tres décimas ao de Galicia. A inflación en Galicia foi superior nunha décima á que se deu en España.

7.4.2. Cláusulas de revisión salarial

Os convenios colectivos asinados este ano que teñen cláusula de revisión salarial son 117 (o 53,9% do total) e afectan a 182.033 traballadores (85,8%) (cadro 7.17a).

Deles 39 son de sector (70,9%) e afectan a 163.542 traballadores (87%) e 78 son de empresa (48,1%) e afectan a 18.491 traballadores (76,5%).

Respecto dos convenios revisados (cadro 7.17b), son 30 os que teñen cláusula de revisión salarial (63,8%) e afectan a 63.815 traballadores (66,6%).

En 135 das cláusulas de revisión salarial recollidas nos convenios asinados ou revisados este ano pactáronse efectos retroactivos, que na maioría dos casos son desde o 1 de xaneiro de 2004 (só 17 indican efectos desde que se cumpran as condicións das cláusulas). O número de traballadores aos que afectan estas cláusulas é de 212.909.

As 12 restantes son cláusulas base para o ano 2005, é dicir, o inicio dos seus efectos producírase o 1 de xaneiro de 2005, ao actualizar as táboas salariais, antes de aplicar o incremento pactado para ese ano. O número de traballadores aos que afectan estas cláusulas é de 32.939.

Unha vez coñecido o dato do IPC real de 2004, son 6 as cláusulas que non proceden a aplicar, e afectan a 8.010 traballadores.

No cadro 7.18 aparece recollida unha relación dos convenios asinados e revisados este ano. Tamén se indica o incremento salarial dos convenios que o sinalan de xeito porcentual así como o valor das cláusulas de revisión salarial.

Neste cadro pódese apreciar que, tendo en conta as cláusulas de revisión salarial recollidas nos convenios asinados e revisados este ano que teñen efectos retroactivos, 176 convenios (66,67%) teñen un incremento igual ou superior ao IPC (3,2%). Estes convenios afectan a 266.569 traballadores (86,57%).

Deles 64 son de sector (84,21%) e afectan a 254.992 traballadores (91,05%) e 112 son de empresa (59,57%) e afectan a 11.577 traballadores (41,53%).

Tamén se pode observar que case todos os 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 aos funcionarios, polo que ese é o incremento que deben aplicar e non teñen a posibilidade de cláusula de revisión.

Convenios colectivos asinados con cláusula de revisión salarial. Por provincias. Galicia. 2004

■ Cadro 7.17a

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº	3	6	9
	%	60,0%	46,2%	50,0%
	Traballadores afectados	2.455	1.089	3.544
	%	44,8%	75,7%	51,3%
A Coruña	Nº	10	19	29
	%	100,0%	50,0%	60,4%
	Traballadores afectados	68.140	1.589	69.729
	%	100,0%	46,2%	97,4%
Lugo	Nº	8	13	21
	%	100,0%	72,2%	80,8%
	Traballadores afectados	14.687	745	15.432
	%	100,0%	91,0%	99,5%
Ourense	Nº	6	7	13
	%	42,9%	30,4%	35,1%
	Traballadores afectados	12.081	461	12.542
	%	53,9%	27,3%	52,0%
Pontevedra	Nº	12	33	45
	%	66,7%	47,1%	51,1%
	Traballadores afectados	66.179	14.607	80.786
	%	85,7%	87,0%	85,9%
Galicia	Nº	39	78	117
	%	70,9%	48,1%	53,9%
	Traballadores afectados	163.542	18.491	182.033
	%	87,0%	76,5%	85,8%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Convenios colectivos revisados con cláusula de revisión salarial. Por provincias. Galicia. 2004

■ Cadro 7.17b

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº	1		1
	%	50,0%	0,0%	33,3%
	Traballadores afectados	2.854		2.854
	%	29,0%	0,0%	27,8%
A Coruña	Nº	5	4	9
	%	83,3%	57,1%	69,2%
	Traballadores afectados	12.365	573	12.938
	%	38,2%	69,2%	39,0%
Lugo	Nº	3	3	6
	%	75,0%	75,0%	75,0%
	Traballadores afectados	2.861	155	3.016
	%	46,1%	92,3%	47,3%
Ourense	Nº	1	2	3
	%	25,0%	40,0%	33,3%
	Traballadores afectados	1.300	584	1.884
	%	63,7%	83,3%	68,7%
Pontevedra	Nº	5	6	11
	%	100,0%	66,7%	78,6%
	Traballadores afectados	41.643	1.480	43.123
	%	100,0%	94,1%	99,8%
Galicia	Nº	15	15	30
	%	71,4%	57,7%	63,8%
	Traballadores afectados	61.023	2.792	63.815
	%	66,2%	75,6%	66,6%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

■ Cadro 7.18

**Detalle dos incrementos salariais pactados nos convenios colectivos asinados e revisados
Por provincias. Galicia 2004**

Convenios de sector asinados. A Coruña	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
CARPINTERÍA DE RIBEIRA	8,00	0,95	8,95
CARPINTERÍA E EBANISTERÍA	3,75	0,95	4,70
CONSTRUCCIÓN E OBRAS PÚBLICAS	3,00	1,20	4,20
ELABORACIÓN E INSTALACIÓN DE PEDRA E MÁRMORE	3,00	0,95	3,95
Empresas concesionarias de servizos municipais de aparcamento e/ou retirada de vehículos da vía pública da provincia da Coruña (ORA)	2,50	1,20	3,70
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA	3,00	1,20	4,20
PANADERÍAS	2,50	1,20	3,70
REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA	3,50	0,95	4,45
TRANSPORTE DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	3,50	Non procede aplicación	3,50
TRANSPORTE DE VIAXEIROS POR ESTRADA	3,60	Non procede aplicación	3,60
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
4,15			

Convenios de sector asinados. A Coruña	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DA PEL E DO CALZADO	3,00	0,70	3,70
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	3,00	0,70	3,70
COMERCIO DE MATERIAIS DE CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO	3,40	1,20	4,60
COMERCIO DO METAL	4,00	0,20	4,20
EDIFICACIÓN E OBRAS PÚBLICAS (Construción)	3,40	1,20	4,60
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA	4,00	0,20	4,20
MATERIAIS E PREFABRICADOS PARA A CONSTRUCCIÓN	3,40	1,20	4,60
PRIMEIRA TRANSFORMACIÓN DA MADEIRA	3,00	1,20	4,20
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
4,43			

Convenios de sector asinados. Ourense	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DA PEL	3,25	0,53	3,78
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	4,00		4,00
COMERCIO DE ELEMENTOS DO METAL	3,25		3,25
COMERCIO DE MATERIAIS PARA A CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO	3,00	1,20	4,20
COMERCIO TÉXTIL	3,25		3,25
CONSTRUCCIÓN	2,80	1,20	4,00
FABRICANTES DE MOBLES, CARPINTERÍA, TAPICERÍA E EBANISTERÍA	3,75	1,20	4,95
INDUSTRIAS VITIVINICOLAS, ALCOHOLEIRAS E SIDREIRAS	3,10		3,10
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	3,50		3,50
LIMPEZA DE INSTITUCIÓNS HOSPITALARIAS DA SEGURIDADE SOCIAL DE OURENSE	2,00	Efecto retroactivo	2,00

Continúa na páxina seguinte

PANADERÍAS	3,25	3,25
PASTELERÍA, CONFEITEIRÍA, BOLERÍA, REPOSTERÍA E PRATOS PRECOCIÑADOS	3,25	3,25
REMATANTES, SERRADOIROS E PREPARADOS INDUSTRIAIS DA MADEIRA	3,00	1,20
SIDEROMETAL E TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS	3,50	3,50
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO		3,85

Convenios de sector asinados. Pontevedra	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
ALMACENISTAS DE MADEIRA	3,75	0,95	4,70
CARPINTERÍA DE RIBEIRA	3,65	0,70	4,35
CARPINTERÍA, EBANISTERÍA E ACTIVIDADES AFÍNS	3,75	1,20	4,95
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	3,00		3,00
COMERCIO DE MATERIAIS DE CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO	4,00	1,20	5,20
COMERCIO DE MOBLES	3,50		3,50
COMERCIO POR XUNTO DE PEIXE FRESCO	3,00		3,00
CONSTRUCCIÓN	3,00	1,20	4,20
DERIVADOS DO CEMENTO	2,85	1,20	4,05
HOSPITALIZACIÓN E INTERNAMENTO	3,00	0,20	3,20
INDUSTRIAS DE PANIFICACIÓN (Panaderías)	2,25	1,20	3,45
INDUSTRIAS E COMERCIO VITIVINÍCOLAS	2,50	1,20	3,70
MÁRMORES E PEDRAS	3,00	1,20	4,20
OBRADOIROS E DESPACHOS DE CONFEITEIRÍAS, PASTELERÍAS, REPOSTERÍAS E PRATOS COCIÑADOS	3,00	0,20	3,20
OFICINAS E DESPACHOS	2,60		2,60
REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRAS	3,00	1,20	4,20
TRANSPORTE PÚBLICO DE VIAXEIROS POR ESTRADA	3,60		3,60
VENDA POR XUNTO DE TECIDOS, MERCERÍA E PAQUETERÍA (Téxtil)	3,25		3,25
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			3,89

Convenios de sector asinados.Comunidade Autónoma	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
APARCAMENTOS E GARAXES DE VEHÍCULOS	2,50	1,20	3,70
AXUDA A DOMICILIO	Non indica %		
EDITORIAIS	3,00	0,30	3,30
POMPAS FÚNEBRES	3,50	Base para 2005: valor 0,2	3,50
RESIDENCIAS PRIVADAS DA TERCEIRA IDADE	2,60		2,60
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			3,38

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO DE CONVENIOS DE SECTOR ASINADOS	
TOTAL GALICIA	4,02

Convenios de sector revisados. A Coruña	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DE EXPORTACIÓN DE PEIXE FRESCO DO PORTO DA CORUÑA	2,00	1,70	3,70
DERIVADOS DO CEMENTO	3,35	1,20	4,55
HOSTALERÍA	3,00	1,20	4,20
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	4,55	Base 2005: Non procede aplicación	4,55
OFICINAS E DESPACHOS	3,60		3,60
TINTURERÍAS, LAVANDERÍAS E REPASADO DE ROUPA	4,00	Base para 2005: valor 1,2	4,00
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,90			

Convenios de sector revisados. Lugo	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
CONFEITERÍA, PASTELERÍA E REPOSTERÍA DE LUGO	3,00	Base para 2005: valor 0,2	3,00
HOSTALERÍA	4,10		4,10
INDUSTRIA DA EBANISTERÍA E AFÍNS	3,00	1,20	4,20
TRANSPORTE DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	2,50	1,20	3,70
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,99			

Convenios de sector revisados. Ourense	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
EMPRESAS CONCESIONARIAS DE SERVIZOS MUNICIPAIS DE INMOBILIZACIÓN, RETIRADA DA VÍA PÚBLICA, TRASLADO E DEPÓSITO DE VEHÍCULOS.	3,60		3,60
HOSTALERÍA	2,35	1,20	3,55
TORRADOIROS DE CAFÉ E SUCEDÁNEOS	3,10		3,10
TRANSPORTE DE VIAXEIROS POR ESTRADA	3,60		3,60
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,55			

Convenios de sector revisados. Pontevedra	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DA PEL	3,10	Base para 2005: valor 1,2	3,10
COMERCIO DO METAL	2,75	0,45	3,20
EMPRESAS DO METAL SEN CONVENIO PROPIO (siderometal)	4,50	Base para 2005: valor 0,2	4,50
HOSTALERÍA	3,00	1,20	4,20
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	2,85	Base para 2005: valor 0,35	2,85
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
4,07			

Convenios de sector revisados. Comunidade Autónoma	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
LOUSAS DE OURENSE E LUGO	3,00	0,70	3,70
PERRUQUERÍAS DE DONAS, CABALEIROS, UNISEX E BELEZA	3,00		3,00
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,20			

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO DE CONVENIOS DE SECTOR REVISADOS

TOTAL GALICIA

3,90

Convenios de empresa asinados. A Coruña	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
ALCOA INESPAL, S.A.	2,50	1,50	4,00
BABCOCK KOMMUNAL MBH e TÉCNICAS MEDIO AMBIENTALES TECMED, S.A. - UTE (ALBADA) - Planta de tratamento de RSU da Coruña	4,50	Non procede aplicación	4,50
BAJAMAR SÉPTIMA, S.A.	3,50	0,20	3,70
CASINO FERROLANO TENIS CLUB	2,50	1,20	3,70
CINESA - COMPANIA DE INICIATIVAS Y ESPECTÁCULOS, S.A.	2,60		2,60
CONCELLO DE CARIÑO - PERSOAL LABORAL	2,00		2,00
CONCELLO DE FISTERRA - ACORDO REGULADOR FUNCIONARIOS	Non indica %		
CONCELLO DE FISTERRA - PERSOAL LABORAL	Non indica %		
CONCELLO DE RIBEIRA - PERSOAL LABORAL	2,00		2,00
CONCELLO DE SADA - Acordo regulador funcionarios	2,00		2,00
CONCELLO DE SADA - Persoal laboral	2,00		2,00
CONGELADOS BARBANZA, S.A.	4,00		4,00
CORUÑESA MOTOR, S.A. - CORMOSA	3,50	Non procede aplicación	3,50
EL POTE, S.A.	3,20		3,20
EMESA TREFILERIA, S.A.	2,70	0,50	3,20
Empresas que prestan servizos no Complexo Medioambiental de Cerceda, como subcontratistas da Sociedade Galega de Medioambiente (Sogama)	Non indica %		
FELICIANO LORENTE, S.L.	2,00	1,20	3,20
GESTIÓN Y TÉCNICAS DEL AGUA, S.A. - Ciclo integral da auga no centro de traballo do Burgo-Culleredo - (Gestagua, S.A.)	2,50	0,70	3,20
HOTEL FINISTERRE, S.A.	3,80	0,20	4,00
HOTEL RIAZOR CORUNA, S.L. - Persoal que presta servizos no Hotel e Cafetería Riazor	3,00	1,20	4,20
INDUSTRIAS DEL TABLERO, S.A. - INTASA	3,50	1,20	4,70
LA OPINIÓN DE LA CORUÑA, S.L.U.	2,80		2,80
LIMPIEZAS XALO, S.L. - Limpeza viaria do concello de Culleredo	3,50	1,20	4,70
MEGASA SIDERÚRGICA, S.L.	3,00		3,00
PARLAMENTO DE GALICIA - Acordo regulador funcionarios	2,00		2,00
PERSOAL DA CAFETERÍA DE PERSOAL DO COMPLEXO HOSPITALARIO JUAN CANALEJO - MARÍTIMO OZA (Concesionaria SERUNIÓN S.A.)	2,60		2,60
Persoal da limpeza industrial da refinaría de Repsol Petróleo da Coruña - VULCAROL, S.L.	Non indica %	Base para 2005	
Persoal de limpeza do Hospital Universitario Juan Canalejo - AMALIS, S.A. (GRUPO UNICA)	2,00		2,00
PERSOAL LABORAL DO EDIFICIO DE OFICINAS DO COMPLEXO MEDIOAMBIENTAL DE SOGAMA	2,00		2,00
RAMEL, S.A. - Limpeza do Hospital Materno Infantil Teresa Herrera	2,00		2,00
ROCAS, ARCILLAS Y MINERALES, S.A. - RAMSA (Centro de traballo de Serrabal - Vedra)	3,00	1,20	4,20
Servizos de recollida de lixos, explotación das plantas de tratamento e eliminación de residuos e limpeza viaria do Concello da Coruña - CESPA, S.A.	2,60		2,60
STOLT SEA FARM, S.A.	5,86		5,86
TÉCNICAS MEDIOAMBIENTALES TECMED, S.A.			
Limpeza viaria e recollida de residuos sólidos urbanos no concello de Narón	2,25	1,20	3,45
TELEVES, S.A.	2,65	1,20	3,85
TRANVIAS DEL FERROL, S.A.	3,00	1,20	4,20
TURISMOS MOTOR, S.A. - TUMOSA (Centro de traballo de Oleiros)	2,70	1,20	3,90
UTE MAESSA - LAINSA (SENAX UTE 2) - Limpeza industrial da central térmica de Endesa nas Pontes	3,00	1,20	4,20
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,43			

Convenios de empresa asinados. Lugo	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
AGLOMERADOS ECAR, S.A.	3,00	1,20	4,20
BOMBONES SUGUIMAR, S.A.	3,00	0,20	3,20
CELTA PRIX, S.L. - Servicio do Concello de Burela	Non indica %		
CEMENTOS COSMOS, S.A.	3,00	1,20	4,20
COMAR OPERADORA DE LUGO, S.A. (antes OPEGASA)	2,00	1,20	3,20
CONCELLO DE RIBADEO - ACORDO REGULADOR FUNCIONARIOS	2,00	Efecto retroactivo	2,00
CONCELLO DE RIBADEO - PERSOAL LABORAL CONSTRUCCIONES Y REPARACIONES GALAICO	2,00	Efecto retroactivo	2,00
ASTURIANAS, S.A. (CYRGASA) - Centro de traballo de San Cibrao	2,75	1,20	3,95
EL PROGRESO DE LUGO, S.L.	2,00	1,20	3,20
EXPLOTACIONES CERÁMICAS ESPANOLAS, S.A. - ECESA	2,00	1,20	3,20
FONTECELTA, S.A. (Centro de traballo de Céltigos - Sarriá)	3,00	0,20	3,20
GESTIÓN Y TÉCNICAS DEL AGUA, S.A. (Gestagua) - Servicios do Ciclo Integral da Auga	2,75	1,20	3,95
LIMPIEZAS DOMICILIARIAS LUCENSES, S.L. - Persoal de limpeza do Centro Rehabilitador San Rafael de Castro de Ribeiras de Lea	3,00		3,00
NEG MICON EÓLICA, S.A. - Centro de traballo de Chavin (Viveiro) e polígono o Ceao (Lugo)	Non indica %	Efecto retroactivo	
Persoal de limpeza no Hospital da Costa de Burela - CLECE, S.A. (antes Eurolimp, S.A.)	2,00		2,00
RESIDENCIA DE ANCIANS NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE SARRIA	2,50	0,70	3,20
TÉCNICAS DE ENVASES PESQUEROS, S.A. - TEPESA	Non indica %		
UTE CHANTADA (CELTA PRIX, S.L. SUFI, S.A.)	Non indica %		
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,40			

Convenios de empresa asinados. Ourense	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
AGUA DE FONTENOVA, S.A.U.	2,60	0,60	3,20
AGUAS DE CABREIROÁ, S.A.	3,30	0,40	3,70
ARAÚJO PIEL, S.A.	3,25		3,25
AUTO-GRÚAS BERTÓLEZ, S.L.	2,60	Efecto retroactivo	2,60
BURGAS DISTRIBUCIÓN, S.A.	3,25		3,25
BUTACID VERÍN, S.L. (PACTO EXTRAESTATUTARIO)	3,00		3,00
CARLOS SABUCEDO GÓMEZ (Panadería)	4,00		4,00
CELCOAUTO, S.L. CEE - CÉLTICA DE COMPONENTES DEL AUTOMÓVIL, S.L.	3,50	Non procede aplicación	3,50
CERVEZAS SAN MARTÍN, S.A.	3,00	0,20	3,20
CIMO, ENTIDADE PRESTADORA DE SERVICIOS	2,00		2,00
CONCELLO DE OURENSE - PERSOAL LABORAL	Non indica %		
CONCELLO DE VERÍN - ACORDO REGULADOR FUNCIONARIOS	2,00		2,00
CONSTRUCCIONES ALEA, S.L.	3,95		3,95
CUEVAS Y CÍA, S.A.	4,00		4,00
EUROINVERSIONES LAST TEARDROP S.L. (AGUAS DE SOLISAS, S.A.)	3,60		3,60
GSB GALFOR, S.A.	4,10		4,10
PANADERÍA TITO, S.L.	Non indica %		
Pedro Beneitez Souto - Panadería	Non indica %		
PERSIANAS ROMA, S.L.	3,20		3,20
TEYDESA CONECTORES, S.A.	3,50	0,20	3,70
UNIDAD DE VEHÍCULOS INDUSTRIALES, S.A. (UNVI, S.A.)	3,90		3,90
VALEO SISTEMAS DE CONEXIÓN ELÉCTRICA, S.L.	2,30	Base para 2005: valor 1,2	2,30
VITIVINÍCOLA DO RIBEIRO, S.C.G.	5,00		5,00
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,45			

Convenios de empresa asinados. Pontevedra	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
AGUAS DE MONDARIZ - FUENTE DEL VAL, S.A.	6,00	0,20	6,20
AGUASANA, S.L.	Non indica %		
ALONARTI ENVASES, S.A. (CENTRO DE VIGO)	3,00	0,60	3,60
ANKESENAME, S.L.	3,50	1,20	4,70
AQUALIA - FCC VIGO D.T.E. Ley 18/1982 - Concesionaria do servizo de abastecemento e saneamento de augas de Vigo (antes SERAGUA-FCCSA UTE LEY 18/82)	3,80	1,20	5,00
AQUALIA Gestión Integral del Agua, S.A. y Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (Nigrán UTE) - Concesionaria do servizo municipal de abastecemento e saneamento de auga de Nigrán	Non indica %		
AUTOMÓVILES DE TUY, S.A.	3,00		3,00
BOTEROS AMARRADORES DE VIGO, S.L. - BOTAMAVI	2,00	1,20	3,20
BUTAVIGO, S.A.	3,50		3,50
CELTA DE ARTES GRÁFICAS, S.L.	3,50		3,50
CENTRO FRIGORÍFICO CONSERVERO, S.A. - CEFRIKO	3,00	0,20	3,20
CESPA CONTEN, S.A.	3,00		3,00
CESPA INGENIERÍA URBANA, S.A. - Servizo de limpeza pública e interiores contratados co concello de Pontevedra	4,00	1,20	5,20
CÍRCULO CULTURAL MERCANTIL E INDUSTRIAL DE VIGO	2,50		2,50
Concello de Bueu - Acordo regulador funcionarios	2,00		2,00
CONCELLO DE CAMBADOS - PERSOAL LABORAL FIXO	2,00		2,00
CONCELLO DE CUNTIS - Persoal laboral	2,00		2,00
CONCELLO DE MOS - PERSOAL LABORAL	2,00		2,00
CONCELLO DE VILABOA - PERSOAL LABORAL	Non indica %		
CONSTRUCCIONES NAVALES P.FREIRE, S.A.	3,00	0,20	3,20
CRISTALERÍA PONTEVEDRESA, S.A.	Non indica %	Efecto retroactivo	
D.S. SALGADO, S.L.	3,00		3,00
ELECTROQUÍMICA DEL NOROESTE, S.A. (ELNOSA)	2,25	0,95	3,20
EMPRESA OJEA, S.A.	4,90		4,90
ENVASES METÁLICOS DE VIGO, S.A.L. (EMVISAL) - Extraestatutario	2,50	0,70	3,20
ESTACIONAMENTOS Y SERVICIOS, S.A. (EYSSA) - Servizo de retirada, depósito e custodia de vehículos, contedores, indebida ou defectuosamente estacionados, parados ou depositados na vía pública do Concello de Vigo	3,60		3,60
EULEN, S.A. - Servizo de mantemento do Hospital do Meixoeiro	2,00		2,00
FACTORÍAS VULCANO, S.A. - Factoría de Santa Tecla (Vigo)	4,00	1,20	5,20
FARO DE VIGO, S.A.U.	3,50	0,50	4,00
FAURECIA SISTEMAS DE ESCAPE ESPAÑA, S.A.	2,75	1,20	3,95
FRIGODIS, S.A.	3,20		3,20
FRIGORÍFICOS DE GALICIA, S.A. - FRIGALSA	2,50	1,20	3,70
FRIGORÍFICOS DE VIGO, S.A.	3,50	1,20	4,70
FRINOVA, S.A.	3,20		3,20
GEFCO ESPAÑA, S.A.	3,00	0,13	3,13
GKN Driveline Vigo, S.A. (antes GKN Indugasa, S.A.)	3,00	0,70	3,70
HARINAS Y SÉMOLAS DEL NOROESTE, S.A. (HASENOSA)	3,00		3,00
KIWI ATLÁNTICO, S.A.	5,80		5,80
LA ARTÍSTICA PRODUCTOS QUÍMICOS, S.A. (Sociedade unipersonal)	3,00	0,20	3,20
LA VENECIANA IBERIAGLASS, S.L.	4,00	1,20	5,20
LICEO MARÍTIMO DE BOUZAS	4,00	1,20	5,20
LIMPEZA DO CRD E IESP MANOEL ANTONIO DE VIGO - MACONSI, S.L.	Non indica %		
LIMPIEZAS FARO SL - Servizo de limpeza do Complexo Hospitalario Universitario Xeral - Cies de Vigo	2,00	Efecto retroactivo	2,00
LIMPIEZAS PISUERGA GRUPO NORTE LIMPIZA, S.A. - Servizo de limpeza do Hospital Nicolás Peña de Vigo	2,00		2,00
Mª CARMEN PORTO DIEGUEZ	6,00		6,00
MGI-COUTIER ESPAÑA, S.L.	4,00	Base para 2005: valor 1,2	4,00
NAVIERA MAR DE ONS, S.L.	2,60	0,60	3,20
NESTLE ESPANA, S.A. - Centro de traballo de Pontecesures	2,40	1,20	3,60
PESCADOS MARCELINO, S.L.	Non indica %		
PESCANOVA ALIMENTACION, S.A. - Traballadores adscritos ó centro de traballo de oficinas centrais	3,20		3,20
PESCANOVA CHAPELA, S.A.	3,50		3,50
PESCANOVA, S.A.	3,20		3,20

Continúa na páxina seguinte

PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A.	3,00	0,13	3,13
PEZ AUSTRAL, S.A.	3,50		3,50
PLASTO ADHESIVOS IBÉRICA, S.L. - Adhesión ao convenio colectivo de Empresas do metal sen convenio propio de Pontevedra	4,50	Base para 2005: valor 0.2	4,50
POLICLÍNICO DE VIGO, S.A. (POVISA)	Non indica %	Efecto retroactivo	
REAL AERO CLUB DE VIGO	3,00	0,20	3,20
REAL CLUB NÁUTICO DE VIGO	2,00	1,20	3,20
REMOLCADORES DE VIGO, S.A.- REMOLCAVISA	3,00		3,00
SAI AUTOMOTIVE LIGNOTOCK, S.A. - Fábrica de Porriño	2,70	0,33	3,03
Servicio de limpeza e recolla do lixo no porto pesqueiro de Vigo (O Berbés) - CESPA, S.A. (antes HIXITEL)	3,00		3,00
SERVICIOS AUXILIARES DE AROSA, S.L.	Non indica %		
SERVICIOS DE DISTRIBUCIÓN FRIGORÍFICA DE GALICIA, S.A. - Centro de traballo de Porriño	2,45	1,20	3,65
Servizo de mantemento do Centro Residencial Docente do Meixoeiro - SAMYL, S.L. (Servicios Auxiliares de Mantenimiento y Limpieza S.L.)	1,80		1,80
Servizos de limpeza pública contratados co Concello de Vilagarcía de Arousa - CESPA INGENIERIA URBANA, S.A.	8,97		8,97
STAR, S.L. - Sociedad de Tratamiento de Aguas Residuales, S.L.	2,85		2,85
TRANSPORTES LA UNIÓN, S.A.	3,60		3,60
TRATAMIENTO INDUSTRIAL DE AGUAS, S.A. (TRAINASA - VIGO) - Servizo de limpeza e conservación da rede de sumidoiros. (Extraestatutario)	4,90	Non procede aplicación	4,90
UTE de Lalín (Sufi, S.A. e Celta Prix, S.L.) - Limpeza viaria e recollida de residuos sólidos urbáns de Lalín	5,20		5,20
VIGUESA DE TRANSPORTES, S.A. - VITRASA	3,00		3,00
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,34			

Convenios de empresa asinados. Comunidade Autónoma	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
ATENDO CALIDADE, S.L.	Non indica %		
CONSELLO DA XUVENTUDE DE GALICIA	2,00	1,20	3,20
CORPORACIÓN VOZ DE GALICIA, S.L.U.	2,00	1,20	3,20
EULEN, S.A. - Persoal de mantemento, recadación, recento de moedas, limpeza e publicidade de cabinas telefónicas, soportes e teléfonos de uso público.	2,60		2,60
LA VOZ DE GALICIA, S.A.	2,50	1,20	3,70
NORSALNÉS, S.L.	2,00		2,00
NORTE FORESTAL, S.A.	2,00	0,50	2,50
PARTIDO SOCIALISTA DE GALICIA (PSdeG - PSOE)	2,60		2,60
PLÁSTICOS FERRO, S.L.	2,00	0,20	2,20
PROYECT 3001, S.L.	2,00		2,00
SERVIMGAL, S.L.	3,60		3,60
SINDICATO NACIONAL DE CC.OO. DE GALICIA - Persoal laboral	4,00	1,20	5,20
VIGO - BARCELONA, S.A. (VIBASA)	Non indica %		
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,15			

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO DE CONVENIOS DE EMPRESA ASINADOS			
TOTAL GALICIA		3,35	

Convenios de empresa revisados. A Coruña	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
ARTABRA, S.A.	2,50	1,20	3,70
ASPRONAGA	2,35		2,35
CAOLINES DE VIMIANZO, S.A.U. (CAVISA)	2,00		2,00
ISOLUX WAT, S.A.	2,50	1,20	3,70
PROMOTORA INDUSTRIAL SADENSE, S.A. (PROINSA)	2,00	1,20	3,20
TECNICAS MEDIOAMBIENTALES - TECMED, S.A. (Limpieza pública Santiago de Compostela)	3,20	1,20	4,40
UNIÓN DE EMPRESAS MADERERAS, S.A. - UNEMSA	2,60		2,60
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,38			

Convenios de empresa revisados. Lugo	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
CALFENSA PROYECTOS, S.L. (Antes SEMENTES DE GALICIA, S.L.)	3,00	0,70	3,70
INDUSTRIAS PLÁSTICAS ARIAS, S.L.	2,00	1,20	3,20
PULEVA FOOD, S.L. - Centro de trabajo de Nabela (antes La Lactaria Española, S.A. e Leyma)	3,25	1,20	4,45
SETEX-APARKI, S.A.	4,60		4,60
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
4,09			

Convenios de empresa revisados. Ourense	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
CONCELLO DE VIANA DO BOLO (PERSOAL LABORAL)	Non indica %		
CONCELLO DE XINZO DE LIMIA - PERSOAL LABORAL	Non indica %		
FAURECIA AUTOMOTIVE ESPAÑA, S.A. Fábrica de Ourense	2,90	1,20	4,10
LIMACO, EMPRESA DE INSERCIÓN S.L. (Convenio franxa)	Non indica %		
OURENSE DE TRANSPORTES, S.A.	2,75	0,45	3,20
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,96			

Convenios de empresa revisados. Pontevedra	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
ALMACENAMIENTOS Y MONTAJES, S.A.U. - ALYMOSA	3,00	1,20	4,20
CYCSA y EYSSA - UTE VIGO (ORA)	9,09		9,09
EMPRESA PEREIRA, S.L.	3,60		3,60
FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. - Persoal adscrito aos servizos de recollida de residuos sólidos e limpeza viaria do Concello de Nigrán	3,60		3,60
FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. - Servizos de recollida e transporte de R.S.U., limpeza urbana e de praias da cidade de Vigo	3,50	1,20	4,70
GESTAMP VIGO, S.A.	4,00	1,20	5,20
MADERAS IGLESIAS, S.A. [Centros de Puxeiros (Vigo), Sanquiñeda (Mos) e Pontellas (O Porriño)]	4,00	1,20	5,20
MAVIVA, S.A.	4,00	Base 2005: Non procede aplicación	4,00
SP BERNER PLASTIC GROUP S.L. (antes PLÁSTICOS DE GALICIA, S.A.) - Extensión ao XIII Convenio Xeral da Industria Química	3,10	1,20	4,30
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
4,97			

Convenios de empresa revisados. Comunidade Autónoma	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final (%)
AQUAGEST, S.A.	3,10		3,10
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,10			
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO DE CONVENIOS DE EMPRESA REVISADOS			
TOTAL GALICIA			
4,17			

7.4.3. Réxime de desvinculación salarial

O Estatuto dos Traballadores preceptúa, como contido mínimo dos convenios colectivos de ámbito superior á empresa, a inclusión de cláusulas de desvinculación salarial.

Segundo se pode apreciar no cadro 7.19, o 32,73% dos convenios de sector asinados este ano recollen no seu articulado este tipo de cláusulas.

Nos convenios da Coruña a porcentaxe dos que a teñen é do 70% e nos de ámbito interprovincial ou de Comunidade Autónoma é do 40%. En Lugo é do 25%, en Ourense do 21,43% e en Pontevedra do 22,22%.

■ Cadro 7.19 Evolución dos convenios colectivos de sector con cláusula de desvinculación salarial. Por provincias. Galicia. 2000-2004

Sector	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
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
2004	2	40,00	7	70,00	2	25,00	3	21,43	4	22,22	18	32,73

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

7.4.4. Aboamento de atrasos e anticipos

Recollen cláusulas sobre os **anticipos** 69 convenios (o 31,80% dos convenios asinados este ano). Os traballadores aos que afectan son 81.977 (38,65%).

Deles 13 son de sector (23,64%) e afectan a 76.638 traballadores (40,78%) e 56 son de empresa (34,57%) e afectan a 5.339 traballadores (22,08%).

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

Nalgún caso indican tamén os motivos polos que se poden solicitar e o procedemento que se debe seguir na tramitación e formalización das solicitudes.

Respecto dos **atrasos** derivados da sinatura do convenio, son 24 (11,06%) os convenios que fixan unha data ou indican un prazo para o seu aboamento. Os traballadores aos que afectan estes convenios son 63.008 (29,70%).

Deles 10 son de empresa (6,17%) con 341 traballadores afectados (1,41%) e 14 son de sector (25,45%) e afectan a 62.667 traballadores (33,34%).

7.4.5. Estrutura salarial

O Estatuto dos traballadores remite á negociación colectiva ou, no seu defecto, ao contrato individual, a determinación da estrutura salarial. Esta 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, ao traballo realizado ou á situación e resultados da empresa.

Respecto destes complementos páctanse os criterios cos que deberán ser calculados e se teñen carácter consolidable ou non, non tendo o carácter de consolidables, salvo acordo en contrario, os que estean vinculados ao posto de traballo ou á situación e resultados da empresa.

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

Dos convenios asinados este ano en Galicia 77 (35,48%) teñen 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 que recollen ao respecto estes 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. Son poucos os convenios que o definen.

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 aos que afectan.

■ Complemento de antigüidade

Existen cláusulas respecto deste complemento en 138 convenios, o 63,59% do total (cadro 7.20a). Os traballadores aos que afectan son 48.401 (o 22,82%).

Os 23 convenios de sector que teñen este complemento supoñen o 41,82% do total dos de sector e afectan a 29.534 traballadores (un 15,71% do total de traballadores afectados por convenios de sector).

Os 115 de empresa representan o 70,99% do total dos de empresa asinados e afectan a 18.867 traballadores, un 78,03% do total de traballadores afectados por convenios de empresa.

Cláusulas sobre o complemento de antigüidade. Por provincias. Galicia. 2004
■ Cadro 7.20a

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº	2	8	10
	%	40,00%	61,54%	55,56%
	Traballadores afectados	1.255	1.035	2.290
	%	22,92%	71,92%	33,12%
A Coruña	Nº	5	29	34
	%	50,00%	76,32%	70,83%
	Traballadores afectados	10.100	2.307	12.407
	%	14,82%	67,12%	17,33%
Lugo	Nº	1	14	15
	%	12,50%	77,78%	57,69%
	Traballadores afectados	110	636	746
	%	0,75%	77,66%	4,81%
Ourense	Nº	7	17	24
	%	50,00%	73,91%	64,86%
	Traballadores afectados	4.654	1.240	5.894
	%	20,75%	73,37%	24,44%
Pontevedra	Nº	8	47	55
	%	44,44%	67,14%	62,50%
	Traballadores afectados	13.415	13.649	27.064
	%	17,37%	81,27%	28,79%
Galicia	Nº	23	115	138
	%	41,82%	70,99%	63,59%
	Traballadores afectados	29.534	18.867	48.401
	%	15,71%	78,03%	22,82%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

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 combinacións de bienios e quinquenios.

■ En 85 convenios (39,2%) establécese unha porcentaxe para calcular a antigüidade, xeralmente para aplicar sobre o salario base, e en 52 (24%) indícase unha contía.

■ En 27 convenios (12,4%) aparece recollida a supresión deste complemento de antigüidade, afectando a un total de 39.338 traballadores (18,5%).

Destes convenios 11 son de sector e afectan a 36.749 traballadores e 16 son de empresa con 2.589 traballadores afectados.

En 5 destes 27 convenios a supresión deste complemento prodúcese a partir da entrada en vigor do convenio asinado este ano. O resto fan referencia a datas anteriores.

■ Son 57 (26,3%) os convenios nos que aparecen cláusulas sobre a antigüidade consolidada, afectando a 158.882 traballadores, o 74,9% do total. Deles 31 son de sector (155.546 traballadores) e 26 de empresa (3.336 traballadores).

■ Recóllese tamén en 10 convenios (5 de sector e 5 de empresa) unha compensación pola antigüidade. Os traballadores aos que afectan son 19.802 (9,3%).

■ En 41 convenios establécense límites á antigüidade (22.555 traballadores afectados, o 10,6%). Deles 11 son de sector (9.856 traballadores afectados) e 30 de empresa (12.699 traballadores afectados).

■ Complemento de idioma, título ou coñecementos especiais

Ven recollido en 4 convenios, 1 de sector (1.200 traballadores afectados) e 3 de empresa (632 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.

■ Complemento de toxicidade, penosidade, perigosidade ou semellantes

Establécese este complemento en 74 convenios dos asinados este ano, un 34,10% do total (cadro 7.20b). Os traballadores afectados son 110.687 (52,18%).

O número de convenios de sector que o recollen é de 21 (38,18%) con 103.754 traballadores afectados (55,20%).

Nos de empresa figura en 53 (32,72%) con 6.933 traballadores afectados (28,67%).

Respecto das cláusulas recollidas sobre este complemento pódese sinalar o seguinte:

Establécese indicando unha porcentaxe que, na maioría dos convenios, se aplica sobre o salario base, ou ben sinalando unha contía.

Indícase nalgúns casos o incremento que corresponde se as funcións se realizan durante a metade da xornada ou menos tempo.

Sinalan algúns convenios os traballos (ou as condicións especiais nas que se desenvolven) que pola súa execución dan lugar a percibir este complemento.

Complemento de toxicidade, penosidade, perigosidade. Por provincias. Galicia. 2004

■ Cadro 7.20b

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº			0
	%	0,00%	0,00%	0,00%
	Traballadores afectados			0
	%	0,00%	0,00%	0,00%
A Coruña	Nº	6	12	18
	%	60,00%	31,58%	37,50%
	Traballadores afectados	57.080	1.211	58.291
	%	83,77%	35,23%	81,44%
Lugo	Nº	3	6	9
	%	37,50%	33,33%	34,62%
	Traballadores afectados	10.028	156	10.184
	%	68,28%	19,05%	65,68%
Ourense	Nº	5	6	11
	%	35,71%	26,09%	29,73%
	Traballadores afectados	15.342	624	15.966
	%	68,40%	36,92%	66,19%
Pontevedra	Nº	7	29	36
	%	38,89%	41,43%	40,91%
	Traballadores afectados	21.304	4.942	26.246
	%	27,59%	29,43%	27,92%
Galicia	Nº	21	53	74
	%	38,18%	32,72%	34,10%
	Traballadores afectados	103.754	6.933	110.687
	%	55,20%	28,67%	52,18%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

En todos os convenios que fan referencia ao carácter consolidable ou non deste complemento, indícase que é non consolidable, sinalando que se por calquera causa desaparecen as condicións de excepcional penosidade, toxicidade ou perigosidade, deixarán de aboarse os citados incrementos, xa que son de índole funcional.

Recóllense tamén cláusulas que indican o compromiso da empresa de ir adoptando progresivamente as medidas necesarias, dentro das súas posibilidades económicas e técnicas, para ir eliminando calquera situación de penosidade, perigosidade ou toxicidade que no futuro puidese apreciarse nun posto de traballo.

■ Complemento de nocturnidade

Teñen cláusulas sobre este complemento 105 convenios (48,39%). Os traballadores aos que afectan son 118.158 (55,70%).

Destes convenios 23 son de sector (41,82%) e afectan a 107.535 traballadores (57,22%) e 82 son de empresa (50,62%) con 10.623 traballadores afectados (43,93%).

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

Establécese xeralmente fixando unha contía ou indicando unha porcentaxe que na maioría dos convenios se aplica sobre o salario base. Nalgúns convenios inclúese tamén a antigüidade.

Complemento de nocturnidade. Por provincias. Galicia. 2004

■ Cadro 7.20c

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº	4	7	11
	%	80,00%	53,85%	61,11%
	Traballadores afectados	4.875	944	5.819
	%	89,04%	65,60%	84,16%
A Coruña	Nº	5	21	26
	%	50,00%	55,26%	54,17%
	Traballadores afectados	57.086	2.412	59.498
	%	83,78%	70,18%	83,12%
Lugo	Nº	2	10	12
	%	25,00%	55,56%	46,15%
	Traballadores afectados	9.278	466	9.744
	%	63,17%	56,90%	62,84%
Ourense	Nº	5	9	14
	%	35,71%	39,13%	37,84%
	Traballadores afectados	14.142	1.278	15.420
	%	63,05%	75,62%	63,93%
Pontevedra	Nº	7	35	42
	%	38,89%	50,00%	47,73%
	Traballadores afectados	22.154	5.523	27.677
	%	28,69%	32,88%	29,44%
Galicia	Nº	23	82	105
	%	41,82%	50,62%	48,39%
	Traballadores afectados	107.535	10.623	118.158
	%	57,22%	43,93%	55,70%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

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).

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

Algún convenio indica un certo número de noites que no caso de superarse no ano supón que se percibirá, á parte do complemento, unha cantidade a maiores por noite a partir desa noite indicada.

Tamén se indica nalgún caso unha contía distinta segundo tramos horarios (das 22 horas ás 2 horas e das 2 ás 6).

As excepcións ou limitacións que maioritariamente se establecen á hora de percibir este complemento son entre outras as seguintes:

■ As contratacións realizadas para traballos que pola súa propia natureza se consideran nocturnos tales como gardas, porteiros, serenos ou similares, que fosen contratados para desenvolver as súas funcións durante o período sinalado como nocturno.

■ O persoal que traballe en dúas quendas, cando a coincidencia entre a xornada de traballo e o período nocturno sexa igual ou inferior a unha hora.

■ Necesidade de realizar un mínimo de tempo (máis dunha hora ou unha hora e vinte minutos) da súa xornada diaria no horario sinalado como nocturno para comezar a percibir este complemento.

■ Complemento de traballo a quendas

Figura este complemento en 33 convenios (15,21%) que afectan a 31.478 traballadores (14,84%).

Segundo se pode apreciar no cadro 7.20d, destes convenios 29 son de empresa (17,90%) e afectan a 13.101 traballadores (54,18%) e 4 son de sector (7,27%) con 18.377 traballadores afectados (9,78%).

Aínda que algúns convenios indican unha porcentaxe sobre o salario para establecer este complemento, maioritariamente fíxase unha contía.

Para os efectos do aboamento deste complemento de quendas, establécese nalgún caso que será devengado tamén polos traballadores que, non estando a quenda rotativa, por necesidades de servizo teñan que ser incorporados de forma frecuente a este réxime, e mentres dure esta situación.

Indícase noutros casos que non se considerará en réxime de traballo a quendas os traballadores que, aínda tendo un horario de traballo coincidente cunha calquera das quendas, non efectúen rotacións normais de horario, a menos que sexa por interese da empresa.

Tamén se fixa nalgún convenio un número de días ao ano para realizar a función de correquendas que se un traballador o supera, suporá que cobrará o complemento de quendas durante todo o ano.

Complemento por traballo a quendas. Por provincias. Galicia. 2004

■ Cadro 7.20d

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº		1	1
	%	0,00%	7,69%	5,56%
	Traballadores afectados		137	137
A Coruña	%	0,00%	9,52%	1,98%
	Nº	1	11	12
	%	10,00%	28,95%	25,00%
Lugo	Traballadores afectados	13.000	1.569	14.569
	%	19,08%	45,65%	20,35%
	Nº	2	6	8
Ourense	%	25,00%	33,33%	30,77%
	Traballadores afectados	3.077	366	3.443
	%	20,95%	44,69%	22,20%
Pontevedra	Nº		2	2
	%	0,00%	8,70%	5,41%
	Traballadores afectados		652	652
Galicia	%	0,00%	38,58%	2,70%
	Nº	1	9	10
	%	5,56%	12,86%	11,36%
Galicia	Traballadores afectados	2.300	10.377	12.677
	%	2,98%	61,79%	13,49%
	Nº	4	29	33
Galicia	%	7,27%	17,90%	15,21%
	Traballadores afectados	18.377	13.101	31.478
	%	9,78%	54,18%	14,84%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

■ Complemento de posto e responsabilidade

Recóllense en 61 convenios (28,11%) 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 convenios son 56.532 (26,65%).

Destes convenios 51 son de empresa e afectan a 15.249 traballadores e 10 son de sector e afectan a 41.283 traballadores (cadro 7.20e).

Fíxase maioritariamente este complemento establecendo unha contía, aínda que hai convenios que o establecen como unha porcentaxe do soldo base.

Indican algúns convenios que o desempeño das funcións que implican este complemento durante un período dun ano consecutivo ou de tres anos en períodos alternos, se logo se cesa na súa función, manténselle a retribución específica ata que polo seu ascenso a superior categoría quede aquela superada.

Outros convenios refírense ao carácter non consolidable deste complemento.

■ Complemento de dispoñibilidade horaria e prolongación da xornada

Son 13 convenios (5,99%), todos de empresa, os que establecen estes complementos, e afectan a 1.506 traballadores (0,71% sobre o total e 6,23% respecto dos traballadores afectados por convenios de empresa).

Indícase nalgúns casos ao establecer o complemento de dispoñibilidade que a empresa deberá proporcionar os medios técnicos necesarios para facilitar a localización do persoal de garda (buscapersoas).

Complementos de posto e responsabilidade. Por provincias. Galicia. 2004

■ Cadro 7.20e

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº		4	4
	%	0,00%	30,77%	22,22%
	Traballadores afectados		652	652
	%	0,00%	45,31%	9,43%
A Coruña	Nº	4	14	18
	%	40,00%	36,84%	37,50%
	Traballadores afectados	22.789	1.409	24.198
	%	33,44%	41,00%	33,81%
Lugo	Nº	1	8	9
	%	12,50%	44,44%	34,62%
	Traballadores afectados	750	356	1.106
	%	5,11%	43,47%	7,13%
Ourense	Nº	3	5	8
	%	21,43%	21,74%	21,62%
	Traballadores afectados	5.590	889	6.479
	%	24,92%	52,60%	26,86%
Pontevedra	Nº	2	20	22
	%	11,11%	28,57%	25,00%
	Traballadores afectados	12.154	11.943	24.097
	%	15,74%	71,11%	25,63%
Galicia	Nº	10	51	61
	%	18,18%	31,48%	28,11%
	Traballadores afectados	41.283	15.249	56.532
	%	21,97%	63,06%	26,65%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

■ Primas e incentivos

Son 39 (17,97%) os convenios que establecen **primas ou incentivos** polo traballo realizado, afectando a 69.058 traballadores (32,56%).

Destes convenios 4 son de sector e afectan a 61.852 traballadores e 35 son de empresa e afectan a 7.206 traballadores (cadro 7.20f).

Respecto das cláusulas que recollen estes convenios pódese sinalar o seguinte:

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 sinalan 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.

Fíxase nalgúns casos un mínimo de produción a partir do cal se aboará a prima, e sempre que o produto teña as condicións fixadas inicialmente.

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.

Primas e incentivos. Por provincias. Galicia. 2004

■ Cadro 7.20f

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº		3	3
	%	0,00%	23,08%	16,67%
	Traballadores afectados		809	809
	%	0,00%	56,22%	11,70%
A Coruña	Nº	2	7	9
	%	20,00%	18,42%	18,75%
	Traballadores afectados	53.000	1.301	54.301
	%	77,78%	37,85%	75,86%
Lugo	Nº		3	3
	%	0,00%	16,67%	11,54%
	Traballadores afectados		213	213
	%	0,00%	26,01%	1,37%
Ourense	Nº	1	7	8
	%	7,14%	30,43%	21,62%
	Traballadores afectados	7.952	847	8.799
	%	35,45%	50,12%	36,48%
Pontevedra	Nº	1	15	16
	%	5,56%	21,43%	18,18%
	Traballadores afectados	900	4.036	4.936
	%	1,17%	24,03%	5,25%
Galicia	Nº	4	35	39
	%	7,27%	21,60%	17,97%
	Traballadores afectados	61.852	7.206	69.058
	%	32,91%	29,80%	32,56%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Inclúense nalgúns convenios cláusulas de revisión ao sinalar que a prima está calculada para as actuais instalacións e condicións da empresa, polo que calquera innovación, reforma ou mellora que modifique e incremente a produción determinará a revisión de prezos e correspondente adaptación do sistema que deberá ser negociada.

Hai convenios que indican tamén motivos polos que se perden estes incentivos sinalando entre outros atrasos ou faltas inxustificadas.

Ademais destas primas e incentivos, en 23 convenios (21 de empresa e 2 de sector) establécese un **complemento de produtividade**, con un total de 5.865 traballadores afectados (2,76%).

En 4 destes convenios establécense os dous complementos á vez, produtividade e primas ou incentivos á produción (373 traballadores afectados).

Establécese tamén en 15 convenios (6,91%) un **complemento de actividade** que afecta a 3.540 traballadores (1,66%) e en 11 convenios (5,07%) un complemento por traballos especiais que afecta a 2.237 traballadores (1,05%).

■ **Complemento de asistencia e puntualidade**

A finalidade destes complementos é combater o absentismo laboral.

Segundo se pode apreciar no cadro 7.20g, ven recollido en 54 convenios (24,88%) e afecta a 95.749 traballadores (45,14%).

Os convenios de sector que o establecen son 14 (25,45%) e afectan a 81.488 traballadores (43,36%). Os de empresa son 40 (24,69%) e afectan a 14.261 traballadores (58,98%).

Asistencia e puntualidade. Por provincias. Galicia. 2004

■ Cadro 7.20g

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº		2	2
	%	0,00%	15,38%	11,11%
	Traballadores afectados		291	291
	%	0,00%	20,22%	4,21%
A Coruña	Nº	5	6	11
	%	50,00%	15,79%	22,92%
	Traballadores afectados	58.090	596	58.686
	%	85,25%	17,34%	81,99%
Lugo	Nº	5	6	11
	%	62,50%	33,33%	42,31%
	Traballadores afectados	13.046	221	13.267
	%	88,83%	26,98%	85,56%
Ourense	Nº	2	6	8
	%	14,29%	26,09%	21,62%
	Traballadores afectados	9.052	867	9.919
	%	40,35%	51,30%	41,12%
Pontevedra	Nº	2	20	22
	%	11,11%	28,57%	25,00%
	Traballadores afectados	1.300	12.286	13.586
	%	1,68%	73,15%	14,45%
Galicia	Nº	14	40	54
	%	25,45%	24,69%	24,88%
	Traballadores afectados	81.488	14.261	95.749
	%	43,36%	58,98%	45,14%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

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.

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.

■ **Outros complementos**

Figura en 69 convenios (31,80%) un **complemento por traballar en días festivos**. Os traballadores afectados son 32.687 (15,41%).

Destes convenios 58 son de empresa (35,80%) e afectan a 7.606 traballadores (31,46%), e 11 de sector (20%) que afectan a 25.081 traballadores (13,34%).

Maioritariamente indícase unha contía, pero hai convenios que sinalan unha porcentaxe que se aplica nuns casos sobre todos os conceptos retributivos, noutros sobre o salario base e nalgúns convenios logo de aplicar unha fórmula que se indica.

Tamén existe en 18 convenios (8,29%) o **complemento de convenio**, que afecta a 7.994 traballadores (3,77%).

■ **C) Pagas extraordinarias**

Son 113 os convenios asinados este ano que establecen máis de 2 pagas extraordinarias (o 52,07% do total). Os traballadores afectados son 44.673 (21,06%).

Número de pagas extraordinarias establecido nos convenios asinados. Galicia. 2004
■ Cadro 7.20h

		Sector	Empresa	Total
2 Pagas	Nº	26	78	104
	%	47,27%	48,15%	47,93%
	Traballadores afectados	150.524	16.928	167.452
	%	80,09%	70,01%	78,94%
3 Pagas	Nº	27	57	84
	%	49,09%	35,19%	38,71%
	Traballadores afectados	35.206	3.419	38.625
	%	18,73%	14,14%	18,21%
4 Pagas	Nº	2	26	28
	%	3,64%	16,05%	12,90%
	Traballadores afectados	2.215	3.679	5.894
	%	1,18%	15,22%	2,78%
5 Pagas	Nº		1	1
	%	0,00%	0,62%	0,46%
	Traballadores afectados		154	154
	%	0,00%	0,64%	0,07%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

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

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

En 4 convenios establécese unha paga condicionada a que existan beneficios e fixada nunha porcentaxe deles.

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

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

Noutros casos o que se indica son os complementos que non se aboan (cítanse transporte, puntualidade e asistencia)

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

En 17 convenios refírense ao 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 aboamento 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 pode observar no cadro 7.20i, regúlanse en 118 convenios (54,38%) que afectan a 174.077 traballadores (82,06%).

Axudas de custo e gastos de locomoción. Por provincias. Galicia. 2004

■ Cadro 7.20i

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº	4	10	14
	%	80,00%	76,92%	77,78%
	Traballadores afectados	4.875	1.238	6.113
	%	89,04%	86,03%	88,41%
A Coruña	Nº	7	18	25
	%	70,00%	47,37%	52,08%
	Traballadores afectados	65.894	1.435	67.329
	%	96,70%	41,75%	94,07%
Lugo	Nº	7	5	12
	%	87,50%	27,78%	46,15%
	Traballadores afectados	14.415	290	14.705
	%	98,15%	35,41%	94,83%
Ourense	Nº	9	6	15
	%	64,29%	26,09%	40,54%
	Traballadores afectados	20.477	388	20.865
	%	91,29%	22,96%	86,50%
Pontevedra	Nº	14	38	52
	%	77,78%	54,29%	59,09%
	Traballadores afectados	60.983	4.082	65.065
	%	78,98%	24,30%	69,21%
Galicia	Nº	41	77	118
	%	74,55%	47,53%	54,38%
	Traballadores afectados	166.644	7.433	174.077
	%	88,67%	30,74%	82,06%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Os convenios de sector que as recollen son 41 e supoñen o 74,55% do total dos de sector e afectan a 166.644 traballadores (88,67%).

Os de empresa son 77 (47,53%) e afectan a 7.433 traballadores (30,74%).

■ **Complemento de transporte e distancia**

Son 107 os convenios que o recollen (49,31%) e afecta a 150.953 traballadores (71,16%).

Deles 31 son de sector (56,36%) con 142.170 traballadores afectados (75,64%) e 76 son de empresa (46,91%) con 8.783 traballadores afectados (36,32%).

O cadro 7.20j recolle estes datos por provincias.

■ **Outros complementos**

En 15 convenios (6,91%) que afectan a 8.554 traballadores (4,03%) establécese o complemento de “Quebranto de moeda” e en 13 (5,99%) que afectan a 95.991 traballadores (45,25%) o de “Desgaste de ferramentas”.

Complemento de transporte e distancia. Por provincias. Galicia. 2004

■ Cadro 7.20j

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº	2	10	12
	%	40,00%	76,92%	66,67%
	Traballadores afectados	3.500	1.265	4.765
	%	63,93%	87,91%	68,92%
A Coruña	Nº	6	19	25
	%	60,00%	50,00%	52,08%
	Traballadores afectados	47.205	2.009	49.214
	%	69,28%	58,45%	68,76%
Lugo	Nº	6	8	14
	%	75,00%	44,44%	53,85%
	Traballadores afectados	11.191	369	11.560
	%	76,20%	45,05%	74,55%
Ourense	Nº	4	6	10
	%	28,57%	26,09%	27,03%
	Traballadores afectados	11.352	613	11.965
	%	50,61%	36,27%	49,60%
Pontevedra	Nº	13	33	46
	%	72,22%	47,14%	52,27%
	Traballadores afectados	68.922	4.527	73.449
	%	89,26%	26,95%	78,13%
Galicia	Nº	31	76	107
	%	56,36%	46,91%	49,31%
	Traballadores afectados	142.170	8.783	150.953
	%	75,64%	36,32%	71,16%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

7.5. Tempo de traballo

7.5.1. A xornada laboral

7.5.1.1. Xornada pactada

O cadro 7.21 reflicte a xornada media pactada en 2004 que foi de 1.763,97 horas/ano, máis dunha hora superior á do ano anterior.

Para calcular esta xornada media pactada tivéronse en conta unicamente os convenios que a indican de xeito anual.

Como ven sendo habitual, nos convenios de empresa páctase unha xornada máis reducida que nos convenios de sector: 1.728,04 horas fronte a 1.767,77 horas.

En relación co ano anterior, nos convenios de sector aumenta a xornada en 4,7 horas e nos de empresa diminúe en 29,06 horas.

Por sectores económicos, no total de convenios, foi na construción e na industria onde se pactaron unhas xornadas máis baixas, 1.750,0 e 1.761,4 horas respectivamente. No sector servizos a xornada pactada foi de 1.790,4 horas e no sector agrario de 1.765,1.

Evolución da xornada media anual pactada. Galicia. 2000-2004

■ Cadro 7.21

Total Convenios. Xornada media pactada

	Total convenios	Convenios de empresa	Convenios de sector
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
2004	1.763,97	1.728,04	1.767,77

Total Convenios. Xornada media pactada. Por sectores económicos

	Agrario	Non Agrario		
		Industria	Construción	Servizos
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
2004	1.765,1	1.761,4	1.750,0	1.790,4

Convenios de sector. Xornada media pactada. Por sectores económicos

	Agrario	Non Agrario		
		Industria	Construción	Servizos
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
2004		1.772,3	1.750,0	1.794,4

Convenios de empresa. Xornada media pactada. Por sectores económicos

	Agrario	Non Agrario		
		Industria	Construción	Servizos
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
2004	1.765,1	1.726,1	1.750,0	1.732,5

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Nos convenios de sector, é no sector servizos no que se pacta a xornada máis alta, 1.794,4 horas. Na industria a xornada pactada foi de 1.772,3 horas e na construción 1.750,0 horas.

Os convenios que reducen dalgún xeito a xornada máxima legal son 124 (57,14%). Deles 37 son de sector (67,27%) e 87 de empresa (53,70%). No cadro 7.22 pódense apreciar estes datos con maior detalle.

Os traballadores afectados por estes convenios son 186.329 (87,84%).

Respecto dos convenios que indican a xornada semanal, son 40 os que sinalan unha xornada inferior ás 40 horas (7.498 traballadores afectados), 3 de sector (4.905 traballadores) e 37 de empresa (2.593 traballadores).

Por último indicar que se ademais dos convenios asinados e revisados este ano, temos en conta os convenios asinados en anos anteriores que indican a xornada anual para 2004, a xornada pactada é de 1.759,95 horas (1.768,58 horas nos convenios de sector e 1.717,19 horas nos de empresa).

Cadro 7.22
**Evolución dos convenios que reducen a xornada máxima legal Porcentaxe sobre o total.
Por provincias. Galicia. 2000-2004.**

	Sector		Empresa		Total Galicia	
	Nº convenios	%	Nº convenios	%	Nº convenios	%
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
2004						
C. Autónoma/Interprov. C. Autónoma	4	80,00	7	53,85	11	61,11
A Coruña	10	100,00	24	63,16	34	70,83
Lugo	7	87,50	6	33,33	13	50,00
Ourense	6	42,86	11	47,83	17	45,95
Pontevedra	10	55,56	39	55,71	49	55,68
Total	37	67,27	87	53,70	124	57,14

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

7.5.1.2. Regulación da xornada
Distribución irregular da xornada

Segundo reflicte o cadro 7.23a, o 2,76% dos convenios asinados (1 convenio de sector e 5 de empresa) indican unha distribución irregular da xornada.

Ademais, segundo se pode apreciar no cadro 7.23b, en 29 convenios (13,36%) indícase a posibilidade de establecer unha distribución irregular da xornada. Os traballadores aos que afectan son 78.537 (37,02%).

As cláusulas pódense resumir nas seguintes:

■ Necesidade de acordo cos representantes dos traballadores para poder establecela.

Convenios colectivos con distribución irregular da xornada. Por provincias. Galicia. 2000-2004

Cadro 7.23a

Sector	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia	
						Nº	%
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
2004	0	0	0	1	0	1	1,82
Empresa							
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
2004	1	2	1	1	0	5	3,09
Total 2004	1	2	1	2	0	6	2,76

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Convenios colectivos que indican a posibilidade de establecer unha distribución irregular da xornada. Por Provincias. Galicia. 2004

Cadro 7.23b

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº	1	4	5
	%	20,00%	30,77%	27,78%
	Traballadores afectados	1.200	735	1.935
	%	21,92%	51,08%	27,99%
A Coruña	Nº	3	2	5
	%	30,00%	5,26%	10,42%
	Traballadores afectados	15.100	166	15.266
	%	22,16%	4,83%	21,33%
Lugo	Nº	4	1	5
	%	50,00%	5,56%	19,23%
	Traballadores afectados	5.027	17	5.044
	%	34,23%	2,08%	32,53%
Ourense	Nº	2	2	4
	%	14,29%	8,70%	10,81%
	Traballadores afectados	1.825	49	1.874
	%	8,14%	2,90%	7,77%
Pontevedra	Nº	3	7	10
	%	16,67%	10,00%	11,36%
	Traballadores afectados	44.700	9.718	54.418
	%	57,89%	57,86%	57,89%
Galicia	Nº	13	16	29
	%	23,64%	9,88%	13,36%
	Traballadores afectados	67.852	10.685	78.537
	%	36,10%	44,19%	37,02%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

■ Indicar se a irregularidade afecta ou pode afectar a todo o cadro de persoal ou o fai de forma diversa por seccións ou departamentos.

■ Indicar se é en certos períodos estacionais do ano (en función das previsións de carga de traballo, desprazamentos da demanda, maior ou menor produtividade, condicións climatolóxicas, etc.)

- Fixar topes mínimos e máximos de distribución.
- Sinalar o xeito de compensación destas horas.
- Indicar nos convenios de sector unha data antes da cal as empresas deben fixar a distribución da xornada no correspondente calendario laboral.
- Establecer unha periodicidade das reunións entre a dirección da empresa e os representantes legais dos traballadores para o control da xornada irregular pactada.

■ Tempo de traballo flexible. Prolongación da xornada

Recóllense cláusulas ao respecto en 21 convenios (9,68%) que afectan a 61.352 traballadores (28,92%).

Deles 5 son de sector (49.875 traballadores) e 16 de empresa (11.477 traballadores).

As cláusulas fan referencia á existencia ou á posibilidade de establecer un horario flexible, axustes nos horarios con prolongacións de xornadas e o xeito de recuperación ou compensación.

■ Traballo a quendas

En 115 convenios (53%) dos asinados este ano establécese, ou faise referencia a posibilidade de establecer, o traballo a quendas para todo ou parte do cadro de persoal dependendo do traballo ou servizo que se realice. Os traballadores afectados son 103.450 (48,77%).

Destes convenios 18 son de sector con 83.146 traballadores afectados e 97 son de empresa con 20.304 traballadores afectados.

Os tipos de cláusulas máis frecuentes pódense resumir nos seguintes:

- Indicar o tipo de quendas que se establece ou pode establecerse, sinalando o número delas e os ciclos de rotación. Noutros casos indícase o número de quendas xunto co número de traballadores en cada quenda.

Sinálase tamén nalgúns convenios se as quendas de traballo son continuadas ou partidas.

- Indicar que os traballadores terán dereito á súa quenda habitual que non se poderá cambiar.

- Establecer a posibilidade de que os traballadores entre si, e logo de comunicación ao xefe de quenda, poidan cambiar as súas quendas de traballo e os seus períodos de descanso semanal, sempre que as súas categorías e postos de traballo sexan homologables.

- Regúlanse en moitos convenios os descansos diarios, sinalando o tempo que corresponde, se se considera como tempo efectivo de traballo ou non, ou sinalando para os traballadores que debido ao seu posto de traballo non poidan desfrutalo a posibilidade de acumulación a días completos de descanso desfrutables dentro do ano natural e mediante calendario elaborado para o efecto e pactado coa representación legal dos traballadores.

■ Descansos

Regúlanse os descansos en 122 convenios (56,22%) que afectan a 107.483 traballadores (50,67%).

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

Respecto do descanso mínimo diario, establécese como tempo de traballo efectivo en 77 convenios (35,48%), que afectan a 64.789 traballadores (30,54%). Deles 12 son de sector (58.460 traballadores) e 65 de empresa (6.329 traballadores).

Son 9 convenios (4,15%) os que indican que o descanso mínimo diario non se considera como tempo de traballo efectivo. Os traballadores aos que afectan son 3.229. Só un deles é de sector (1.985 traballadores)

Establécense nalgúns convenios períodos de descanso rotativos na xornada de traballo acordados entre a dirección e os representantes dos traballadores e noutros indícase as horas concretas nas que se debe realizar:

■ Horarios

Son 51 convenios (23,5%) os que fixan o horario (61.171 traballadores). Deles 7 son de sector (56.483 traballadores) e 44 de empresa (4.688 traballadores).

7.5.2. Horas extraordinarias

Son 171 (78,80%) os convenios que regulan dalgún xeito as horas extraordinarias. Deles 132 son de empresa e 39 de sector:

Os traballadores aos que afectan son 192.096 (90,56%).

O tipo de cláusulas que recollen é similar ao de anos anteriores, podendo resumilas nas seguintes:

■ Retribución das horas extraordinarias

A regulación da retribución das horas extraordinarias é o tipo de cláusula máis habitual. Faise 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:

Nalgúns convenios sinálanse porcentaxes distintas a partir dun certo número de horas extras realizadas no día.

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 (entre a data de realización e o final do mes seguinte, regularización cada dous meses e desfrute na segunda quincena do terceiro mes, nos catro meses seguintes á súa realización...)

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

Indícase tamén nalgún caso a posibilidade do traballador de optar entre cobrar o importe das horas extraordinarias, ou cambiar unha hora extraordinaria por unha de descanso e cobrar a diferenza entre ambos os valores (horas extraordinarias menos horas normais).

Refírense algúns convenios a quen lle corresponde a opción entre o descanso ou a compensación económica pola realización de horas extraordinarias (á empresa, ao traballador ou o 50 por 100 á empresa e o 50 por 100 restante ao traballador).

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 domingo e días festivos declarados legalmente, pero tamén hai convenios que indican os sábados ou os días libres, figúren ou non como festivos no calendario.

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

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

■ Redución ou supresión das horas extraordinarias

Son 45 (20,74%) os convenios que establecen a supresión das horas extraordinarias habituais. Estes convenios afectan a 21.043 traballadores (9,92%).

En 35 convenios (16,13%) indícase a redución ao mínimo das horas extras ou redución do número máximo establecido no Estatuto dos Traballadores. Os traballadores afectados por estes convenios son 33.913 (15,99%).

Establecen algúns 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.

Sínálase tamén nalgún convenio que durante o período de inactividade do persoal fixo—descontinuo non se realizarán horas extraordinarias de ningunha índole, excepto aquelas de forza maior que se acordarán co comité de empresa.

■ 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 aos representantes dos traballadores.

Hai convenios que indican a periodicidade coa que debe producirse a información aos 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 ao día, ao mes e ao ano.

■ Horas extraordinarias estruturais

Defínese este tipo de horas en 62 convenios (28,57%) que afectan a 123.242 traballadores (58,10%).

Deles 19 son de sector (o 34,55%) e afectan a 118.419 traballadores (63,01%) e 43 son de empresa (o 26,54%) e afectan a 4.823 traballadores (19,95%).

■ Outras cláusulas

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

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

7.5.3. Vacacións

Á hora de fixar as vacacións nos convenios asinados este ano, indícase maioritariamente días naturais ou 1 mes natural.

Os convenios que as indican exclusivamente en días laborables son 21 (9,68%), e afectan a 18.094 traballadores (8,53%). Deles 3 son de sector e afectan a 16.470 traballadores, e 18 son de empresa con 1.624 traballadores afectados.

■ Cadro 7.24

**Evolución dos convenios colectivos con vacacións de máis de 30 días naturais.
Por provincias. Galicia. 2000-2004**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2004	1	20,00	1	10,00	1	12,50	2	14,29	2	11,11	7	12,73
Empresa												
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
2004	0	0,00	5	13,16	3	16,67	0	0,00	6	8,57	14	8,64
Total 2004	1	5,56	6	12,50	4	15,38	2	5,41	8	9,09	21	9,68

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

■ Cadro 7.25

**Convenios colectivos que fixan criterios ou datas nas vacacións. Por provincias.
Galicia. 2002 - 2004**

	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	12	80,00	46	90,20
2004	4	80,00	10	100,00	7	87,50	14	100,00	16	88,89	51	92,73
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
2004	12	92,31	38	100,00	17	94,44	18	78,26	66	94,29	151	93,21
Total 2004	16	88,89	48	100,00	24	92,31	32	86,49	82	93,18	202	93,09

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Segundo se pode apreciar no cadro 7.24, son 21 os convenios que indican máis de 30 días naturais de vacacións. Deles 7 son de sector e 14 de empresa.

Os traballadores aos que afectan estes convenios son 13.196 (6,22%).

En 202 convenios (o 93,09%) establécense criterios para regular as vacacións ou datas de preferencia para o seu desfrute (cadro 7.25). Os traballadores aos que afectan son 206.298 (97,25%).

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.

Tamén se sinala nalgúns casos a duración mínima de cada período no caso de fraccionadas.

Indícase tamén nalgúns convenios que con independencia do calendario establecido, e dependendo das necesidades do servizo poderán concederse días libres á conta das vacacións, sen que en ningún caso a súa duración acumulada anual sexa superior ao 50% do período vacacional.

■ 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.

Tamén se exclúen nalgúns casos para certo persoal e como consecuencia da natureza do seu traballo, os períodos que coincidan cos do resto do persoal (mantemento, etc)

■ 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).

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

Nalgúns convenios sinálanse datas só para unha parte das vacacións.

■ 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.

■ 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 coincida 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 se se cumpren algunha das seguintes circunstancias:

Traballadores que teñan completados os períodos de antigüidade que se sinalan no convenio (15, 20, 25, 30 o máis anos de servizo).

Traballadores maiores dunha certa idade (normalmente 50 anos).

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

■ Vacacións embarazadas

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

Noutros convenios indícase que no caso de baixa por maternidade, cando esta situación coincida co período vacacional, quedará interrompido o dito período e poderán desfrutarse as vacacións unha vez finalizado o permiso por maternidade (nalgún caso engádese sempre e cando causen alta antes de finalizar o ano natural).

■ Primas por vacacións fóra de certos períodos

Veñen recollidas en 28 convenios (12,90%) e afectan a 8.626 traballadores (4,07%)

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.

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

■ Retribución das vacacións

Nalgúns convenios o que se fai é fixar unha contía na táboa salarial e noutros indícase que se retribúen segundo o salario real.

Hai convenios que enumeran os conceptos que integran a remuneración (salario base e antigüidade e complementos).

Respecto dos complementos de transporte a asistencia hai convenios que os exclúen expresamente e outros que os inclúen.

Outros indican que a retribución será a media obtida por todos os 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 aos períodos de vacacións será igual que o resto dos meses do ano.

Engádese tamén nalgún caso ao salario base máis antigüidade a participación en beneficios.

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

■ Interrupción das vacacións por incapacidade temporal

Son 81 (37,33%) os convenios con este tipo de cláusulas e afectan a 111.402 traballadores (52,52%).

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 64 (29,49%) e afectan a 96.786 traballadores (45,63%).

Deles 23 son de sector (41,82%) e afectan a 90.175 traballadores (47,98%) e 41 son de empresa (25,31%) con 6.611 traballadores afectados (27,34%).

Os convenios que indican a interrupción das vacacións no caso de incapacidade temporal durante o seu desfrute son 37 (17,05%) e afectan a 22.359 traballadores (10,54%).

Deles 6 son de sector (10,91%) con 17.090 traballadores afectados (9,09%) e 31 son de empresa (19,14%) con 5.269 traballadores afectados (21,79%).

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 non obstante que indican a posibilidade de desfrutalas ata o 15 ou o 31 de xaneiro do ano seguinte e incluso de acumulalas para o ano seguinte.

Indícase nalgúns convenios que no caso de que unha persoa en situación de IT obtéña a alta dentro do período previsto para as súas vacacións, desfrutará vacacións os días que lle quedan dentro do referido período, quedando o resto para desfrutalo fóra do período de vacacións de mutuo acordo entre traballador e servizo.

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

Melloran dalgún xeito os permisos establecidos no Estatuto dos Traballadores 188 dos convenios asinados este ano (86,64%). Os traballadores aos que afectan son 203.226, o que supón un 95,80% do total.

Destes convenios 46 son de sector con 180.065 traballadores afectados e 142 son de empresa con 23.161 traballadores afectados.

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

Os criterios que se establecen cando se aumentan os días de permiso retribuído aos que se ten dereito, refírense nuns convenios á necesidade de ter que facer un des-

prazamento, 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

Amplían o dereito aos permisos retribuídos para as parellas de feito 89 convenios, o 41,01% do total. Os traballadores afectados son 113.231, o que supón un 53,38% do total.

25 destes convenios son de sector e afectan a 95.268 traballadores e os de empresa son 64 con 17.963 traballadores afectados.

Hai convenios nos que se indica que os permisos son os mesmos que para o cónxuxe, incluíndo os días por matrimonio, que se estenden para o caso de inscrición no rexistro correspondente.

Outros convenios establecen os mesmos permisos que para o cónxuxe con excepción do permiso por matrimonio e noutros amplían para as parellas de feito o dereito aos permisos retribuídos nos casos de enfermidade grave, falecemento e maternidade.

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

Nalgúns convenios esíxese in mínimo de tempo de convivencia (1, 2 ou 3 anos).

7.5.4.2. Permisos por asuntos propios

Establecen o dereito a permisos por asuntos propios 76 convenios (35,02%). Os traballadores afectados son 44.108 (20,79%).

O número de días que indican van desde 1 ata 15.

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.
- 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 desfrute.

Algúns convenios indican as necesidades do servizo e outros establecen 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.

Establécese nalgún caso a necesidade dunha antigüidade mínima na empresa para poder desfrutalos (3 meses).

Sinalábase nalgún convenio que deben desfrutarse un número mínimo de días en cada semestre, e noutros indícase o número máximo de días que se poden acumular:

7.5.4.3. Permisos non retribuídos

Recollen esta posibilidade 63 convenios (29,03%). Os traballadores afectados son 84.683 (39,92%).

Destes convenios 11 son de sector (20%) e afectan a 78.124 traballadores (41,57%) e 52 son de empresa (32,10%) con 6.559 traballadores afectados (27,13%).

As cláusulas máis frecuentes refírense ao seguinte:

- Sinalar a duración máxima e mínima e o tempo que debe mediar entre dous períodos de licenza.
- Condicionar estes permisos ás necesidades do servizo e a que sexan por causa xustificada.
- Esixencia dunha determinada antigüidade para ter dereito a eles.
- Antelación coa que debe facerse a solicitude.
- Número máximo de traballadores que poden coincidir con este permiso.
- Establécese nalgúns convenios que non se poden acumular a vacacións nin a outras licenzas.

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

Existen cláusulas relacionadas coa conciliación da vida laboral e familiar en 102 convenios (47%). Os traballadores aos que afectan son 88.840 (41,88%).

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 ao 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 12 meses.
- Outros convenios con respecto do sinalado nos permisos para quen por razóns de garda legal teña ao 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, 8 ou 9 anos e tamén se indica un número mínimo de horas de traballo á semana.
- Sinalan algúns convenios axudas por gardería para financiar os gastos derivados da atención en garderías dos fillos dos traballadores (xeralmente establécese unha contía).

Hai casos nos que se establece un límite de ingresos familiares para ter dereito a esta axuda.

■ Indican algúns convenios que na organización das quendas teranse en conta as circunstancias persoais de cada empregado sempre que non deteriores a organización do traballo.

■ Establécese nalgún convenio a posibilidade de solicitar o réxime de xornada continua ata que o fillo cumpra os nove meses, así como que se lle dispense de traballar catro tardes á semana para o persoal que teña que encargarse do coidado do cónxuxe ou dun familiar por vínculo de consanguinidade ou adopción ata o 1º grao, que sexa minusválido físico, psíquico ou sensorial, ou que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e non desempeñe unha actividade retribuída.

■ Tamén se indica nalgún convenio a posibilidade de modificar a distribución horaria da xornada laboral, sempre que non supoña unha diminución do horario de atención ao público e non se menoscabe o correcto funcionamento do servizo. Sinálase tamén que a medida adoptada deberá ter certa continuidade.

■ 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 ao cónxuxe (parella de feito), fillos menores de idade, pais ou outro convivinte.

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, 14 ou 18 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 ao 33%.

Limitase nalgúns casos o número de veces ao mes ou ao ano que se pode acudir ou indícase un número máximo de horas.

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

Amplíanse nalgúns convenios os períodos de excedencia para coidado de familiares a 18 meses, dous anos e tres anos.

Nalgúns deses convenios limitase a familiares de primeiro grao de consanguinidade ou ao primeiro de afinidade e noutro esíxese que fose declarado minusválido con necesidade de recibir coidados permanentes ou que estivese en situación de gran invalidez.

7.5.6. Absentismo

En 90 convenios adoptase algunha medida concreta ou recóllense cláusulas sobre o control do absentismo.

Estes convenios supoñen o 41,48% dos asinados este ano e afectan a 148.738 traballadores, un 70,12% do total. Deles 19 son de sector (34,55%) con 129.519 traballadores afectados (68,91%) e 71 son de empresa (43,83%) con 19.219 traballadores afectados (79,48%).

Entre as cláusulas que recollen pódense sinalar as seguintes:

■ 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 deste informe sobre a estrutura salarial.

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.

■ En 19 convenios fanse depender os complementos por incapacidade temporal do índice de absentismo. As cláusulas refírense ao seguinte:

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

Nalgúns convenios establécense índices de absentismo distintos segundo as seccións.

Hai convenios que suprimen completamente o complemento e outros que indican porcentaxes de complemento distintas ou modifican o día a partir do que se aboa.

Establécese nalgún convenio unha parte da porcentaxe do complemento en función do absentismo individual do afectado nun certo período.

■ Condicionar unha parte do incremento salarial (0,1%) a que o absentismo non supere un certo índice que se indica.

■ Establecemento de pagas mensuais, primas ou gratificacións extraordinarias por redución do absentismo.

Nuns convenios indícase que se perderán total ou parcialmente conforme ao baremo que se indica por faltas inxustificadas de asistencia ou de puntualidade, e noutros fíxanse unhas porcentaxes que se aplican segundo os tramos de índices de absentismo.

■ Desconto das retribucións correspondentes ao tempo de traballo nos casos de falta inxustificada de asistencia, sen prexuízo das responsabilidades disciplinarias a que poida dar lugar.

■ 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.

■ Ter en conta o absentismo entre os criterios á hora da valoración das candidaturas para a promoción profesional.

■ Outras cláusulas refírense á información aos representantes dos traballadores sobre o absentismo e á creación de comisións de vixilancia.

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. 2004**

■ Cadro 7.26

	Nº Convenios	% sobre o total
Melloras sociais	204	94,01%
Saúde laboral	207	95,39%
Mobilidade xeográfica	31	14,29%
Mobilidade funcional	75	34,56%
Promoción, ascensos	99	45,62%
Formación profesional	114	52,53%
Crédito de horas sindicais	97	44,70%
Desconto cota sindical	44	20,28%
Clasificación profesional	115	53,00%
Sometemento AGA	47	21,66%
Ingreso no traballo	139	64,06%
Periodo de proba	87	40,09%
Contratación ETT	44	20,28%
Discriminación	59	27,19%
Acoso	39	17,97%
Réxime disciplinario	90	41,47%
Dereitos lingüísticos	29	13,36%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

7.6.1. Melloras sociais

O 94,01% dos convenios asinados este ano inclúen cláusulas deste tipo (cadro 7.27). Os traballadores afectados son 208.361 (98,23%).

Sínálase respecto deste tipo de cláusulas xeralmente o obxecto da axuda e os requisitos, e nalgúns casos tamén a tramitación.

Entre os tipos de cláusulas que recollen pódense destacar os seguintes:

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

Os máis frecuentes son nos casos de accidente de traballo e enfermidade profesional. Establéceno 181 convenios (83,41%), dos que 47 son de sector e 134 de empresa, e que afectan a 147.562 traballadores (69,56%).

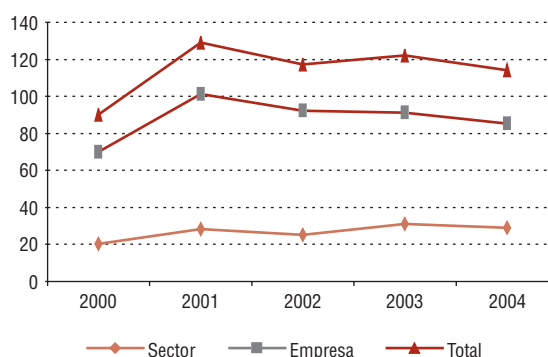
Os complementos no caso de enfermidade común establéceno 138 convenios (63,59%) dos que 33 son de sector e 105 de empresa. Os traballadores aos que afectan son 72.484 (34,17%).

Establécese un complemento no caso de hospitalización en 101 convenios (46,54%), dos que 31 son de sector e 70 de empresa. Os traballadores afectados son 154.780 (72,97%).

Cadro 7.27
**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de melloras sociais.
Por provincias. Galicia. 2000-2004**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2004	4	80,00	10	100,00	8	100,00	13	92,86	17	94,44	52	94,55
Empresa												
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
2004	13	100,00	37	97,37	17	94,44	18	78,26	67	95,71	152	93,83
Total 2004	17	94,44	47	97,92	25	96,15	31	83,78	84	95,45	204	94,01

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



Na maioría dos casos o complemento é superior no caso de accidente de traballo ou enfermidade profesional. En 43 convenios (15.565 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 ao 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.

O tipo de axuda é nuns casos unha cantidade fixa e noutros engádese tamén unha porcentaxe dos gastos de matrícula e libros oficiais do curso.

■ Axudas por matrimonio, natalidade e defunción

A axuda consiste nunha contía económica.

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

Consiste xeralmente nunha contía mensual. Nalgúns casos sinálase que co fin de axudar á formación e recuperación destas persoas concédese unha subvención anual.

■ 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

Especifícase nalgúns casos o procedemento, condicións e límites detalladamente.

■ Fondo social e/ou asistencial

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

■ Pólizas de seguros

Veñen recollidas cláusulas ao respecto en 170 convenios (42 de sector e 128 de empresa) que afectan a 182.046 traballadores.

■ Plans de pensións

Recóllense en 15 convenios que afectan a 2.627 traballadores

■ Gastos médicos e sanitarios.

Inclúense nalgúns casos tamén gastos no caso de próteses dentarias, de visión, auditivas e ortopédicas.

■ Produtos da empresa

Nuns casos sinálanse descontos nas compras e noutros facilidades na financiación

■ Outras cláusulas refírense á existencia de comedores e economatos.

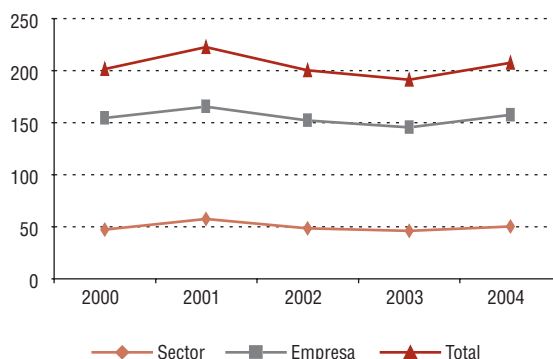
Por ultimo sinalar respecto deste tipo de cláusulas que tamén se estenden nalgúns convenios estes dereitos ás parellas de feito.

■ Cadro 7.28

Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de saúde laboral.
Por provincias. Galicia. 2000-2004

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2004	4	80,00	9	90,00	8	100,00	11	78,57	18	100,00	50	90,91
Empresa												
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
2004	13	100,00	35	92,11	17	94,44	22	95,65	70	100,00	157	96,91
Total 2004	17	94,44	44	91,67	25	96,15	33	89,19	88	100,00	207	95,39

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



7.6.2. Saúde laboral

No 95,39% dos convenios asinados este ano existen cláusulas sobre saúde laboral (cadro 7.28). Os traballadores afectados son 201.969 (95,21%).

Destes 207 convenios 50 son de sector (90,91%) con 178.057 traballadores afectados (94,74%) e 157 son de empresa (96,91%) con 23.912 traballadores afectados (98,89%).

Moitas das cláusulas que recollen estes 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.

Os temas nos que máis se incide nestas cláusulas pódense resumir nos seguintes:

■ Roupas de traballo

Recollen cláusulas sobre este tema 178 convenios (82,03%) que afectan a 185.700 traballadores (87,54%).

Deles 45 son de sector (81,82%) con 173.962 traballadores afectados (92,56%) e 133 son de empresa (82,10%) con 11.738 traballadores afectados (48,54%).

Nestas cláusulas indícase normalmente 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. Tamén se indica a súa obrigatoriedade de uso durante a xornada laboral e/ou prohibición de facelo fóra dela.

Sínálase tamén nalgúns casos a quen lle corresponde a limpeza destas pezas.

En 106 destes convenios (25 de sector e 81 de empresa) faise referencia aos **equipos ou prendas de protección individual**. Os traballadores afectados son 73.914.

Sínálase nestas cláusulas nuns casos o tipo e características das pezas que se deben subministrar así como a periodicidade de entrega e reposición por deterioro. Noutros casos faise referencia á obriga por parte da empresa de facer entrega deste tipo de prendas remitindo ao sinalado ao respecto na lexislación vixente.

■ Revisións médicas.

Teñen cláusulas ao respecto 119 convenios (54,84%) que afectan a 173.757 traballadores (81,91%).

Deles 38 son de sector (69,09%) e afectan a 167.057 traballadores (88,89%) e 81 son de empresa (50%) e afectan a 6.700 traballadores (27,71%).

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

Regúlase nalgúns convenios se se realizan dentro da xornada laboral e o contido mínimo deste recoñecemento.

Sinálase tamén que a empresa deberá facerse cargo do transporte en caso de que se realice fóra do centro de traballo.

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

Outras cláusulas refírense ao carácter confidencial dos resultados e á entrega de copia deles aos traballadores.

Sinalar por último respecto destes dous tipos de cláusulas que en 62 dos 207 convenios que teñen cláusulas sobre saúde laboral, estas refírense exclusivamente á roupa de traballo e/ou ás revisións médicas.

18 destes convenios son de sector e 44 son de empresa. Os traballadores aos que afectan son 35.678.

■ **Protección á maternidade.**

Teñen cláusulas ao respecto 45 convenios (20,74%) dos que 14 son de sector e 31 son de empresa. Os traballadores aos que afectan son 32.347 (15,25%).

Nestas cláusulas recóllense, entre outras, as seguintes medidas:

- A posibilidade de cambio de posto se existe risco para a traballadora ou para o seu fillo (indícase en 33 convenios).
- A posibilidade de cambio de quenda (indícase en 11 convenios).
- A prohibición do traballo nocturno (indícase en 4 convenios).
- A prohibición de traballo penoso ou perigoso (indícase en 11 convenios).

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

■ **Formación**

Recollen cláusulas sobre formación en materia de seguridade e saúde 27 convenios (12,44%) dos que 9 son de sector e 18 de empresa.

Os traballadores afectados son 84.413 (39,79%).

Refírense estas cláusulas, que recollen moito do sinalado na Lei de Prevención de Riscos Laborais, tanto á formación dos traballadores en xeral como á dos delegados de prevención.

Sinálase respecto da formación en materia de saúde laboral que xunto co adestramento profesional son elementos esenciais para a mellora das condicións de traballo e seguridade, significando a súa importancia como elemento de prevención e comprométese así mesmo a realizala de forma eficiente.

Indícase así nalgúns convenios que a empresa garanta que todos os seus traballadores recibirán unha formación teórica e práctica suficiente e adecuada en materia preventiva. Esta deberá desenvolverse tanto no momento da súa contratación, calquera

que sexa a modalidade ou duración, como cando se produzan cambios nas funcións que desempeñan ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios nos equipos de traballo, ou materiais que poidan ocasionar riscos para o propio traballador ou para os seus compañeiros ou terceiras persoas, con especial atención á reciclaxe en materia preventiva para traslados ou situacións de especial risco.

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.

Sínálase nalgúns convenios que debe realizarse preferentemente en horario de traballo.

Respecto da formación en materia de seguranza e saúde laboral para os delegados de prevención as cláusulas refírense a que debe atender aos aspectos que resulten necesarios para o mellor desenvolvemento do desempeño das súas funcións e ao deber de facilitarlle as horas necesarias para ela.

■ Plan de prevención

Fan referencia a plans de prevención en materia de saúde e seguridade 13 convenios (5,99%) que afectan a 70.566 traballadores (33,27%).

3 destes convenios son de sector e 10 de empresa.

As cláusulas refírense nuns casos a plans xa en vigor na empresa e noutros casos á obriga por parte da empresa de dotarse dun, así como dos servizos necesarios para a súa realización, de acordo cos criterios recoñecidos internacionalmente.

Sínálase respecto dos representantes legais dos traballadores e/ou as organizacións asinantes que participarán na elaboración do plan e velarán polo cumprimento do sinalado.

Nalgún convenio indícase que o plan ou programa estará sometido a un control ou auditoría de carácter periódico.

Algúns convenios refírense ao contido facendo referencia entre outras ás seguintes circunstancias:

- A análise e avaliación dos riscos existentes, da súa gravidade e extensión.
- A vixilancia da saúde.
- A fixación de obxectivos preventivos concretos.
- A determinación de recursos humanos e económicos necesarios para levalo a cabo.
- Os prazos ou fases do seu desenvolvemento.
- A forma de intervención sindical na súa elaboración, control e avaliación.
- A formación dos traballadores e os seus representantes.
- Estudos, investigacións e asesoramento técnico.
- Promoción e divulgación.

■ Comité de seguridade e saúde laboral

Existen cláusulas sobre eles en 53 convenios (24,42%), dos que 7 son de sector e 46 de empresa. Os traballadores aos que afectan son 25.339 (11,95%).

Refírense estas cláusulas á creación ou existencia 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.

Establécese nalgunhas a súa composición, a periodicidade das reunións, o crédito horario e as súas competencias e facultades.

Na maioría destas cláusulas remítese e/ou recóllese, total ou parcialmente, o sinalado na lexislación vixente (artigos 38 e 39 da LPRL)

Sinálanse entre as súas competencias as seguintes:

- Participar na elaboración, posta en práctica e avaliación dos plans e programas de prevención de riscos na empresa.

Neste sentido tamén se indica que deben ser informados pola dirección das empresas das medidas concretas que se prevexan en materia de seguridade e saúde, tendo facultade de propor adecuacións, modificacións ou adicións pertinentes ao plan de seguridade.

- Promover iniciativas sobre métodos e procedementos para a efectiva prevención dos riscos.

- Promover nas empresas a observancia das disposicións vixentes en materia de seguridade e saúde.

- O comité de seguridade e saúde poderá instar a paralización das actividades ante o inminente risco de accidente.

Sinálase así mesmo que terá as seguintes facultades:

- Coñecer directamente a situación relativa á prevención dos riscos no centro de traballo, realizando para tal efecto as visitas que considere oportunas.

- Coñecer cantos documentos e informes relativos ás condicións de traballo sexan necesarios.

- Coñecer e analizar os danos producidos na saúde ou na integridade física dos traballadores.

- Coñecer e emitir informe sobre a memoria e programación anual dos servizos de prevención.

Faise referencia nalgúns convenios ao dereito á formación en materia de riscos laborais dos membros destes comités.

Sinálase tamén nalgún caso a existencia de subcomités de seguridade por cada servizo para potenciar a seguridade na empresa.

■ Delegados de prevención

Existen cláusulas en 36 convenios (16,59%) que afectan a 67.540 traballadores (31,84%). Deles 9 son de sector e 27 de empresa.

Remítese nestas cláusulas á Lei de prevención de riscos laborais e aos regulamentos ditados en desenvolvemento dela.

Sinálase nalgúns convenios para os delegados de prevención que non teñan a condición de representantes legais do persoal un crédito de horas e as garantías necesarias para a realización das actividades que lles son propias.

Tamén se sinala nalgúns casos o dereito a recibir formación en materia de riscos laborais, podendo asistir a cursos sobre prevención de riscos laborais impartidos por organismos públicos ou privados competentes na materia.

■ **Comisións paritarias**

Créanse en 13 convenios de sector (23,64%) comisións paritarias sectoriais de seguridade e hixiene no traballo. Os traballadores afectados son 81.327 (o 43,27% dos afectados por convenios de sector)

Sinálanse como funcións destas comisións entre outras as seguintes:

- Promover a observación das disposicións legais vixentes para a prevención dos riscos profesionais no ámbito do sector.
- Prestarlles asesoramento aos 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 aos traballadores do sector.
- Estudar e acordar os mecanismos oportunos de coordinación da información provincial en materia de sinistralidade no sector (coñecer os estudos realizados no sector polo Gabinete Técnico Provincial de Seguridade e Hixiene, Mutuas de Accidentes e as propias empresas, respecto de traballos tóxicos, penosos e perigosos, accidentes e enfermidades profesionais máis comúns no sector).
- Promover entre empresarios e traballadores do sector unha adecuada formación e información en temas de seguridade e hixiene no traballo, realizando accións tendentes a promover a difusión e coñecementos sobre a lexislación 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.
- Promover cantas medidas considere tendentes a mellorar a situación do sector nesta materia, tendo como obxectivo fundamental estender a preocupación pola seguridade a todos os niveis, fomentando campañas de concienciación.
- 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.
- Acometer as xestións necesarias para obter os medios que lle permitan desenvolver as súas funcións coa eficacia axeitada.

Cantas outras funcións acorde a propia comisión atribuírse, encamiñadas aos seus fins.

- Outras cláusulas refírense á súa composición e á periodicidade das reunións.

Sinalar por último que en 3 convenios de empresa (398 traballadores) créase unha **Comisión Paritaria de Prevención**, da que se sinalan a composición, funcións e funcionamento en cada caso.

■ Outras cláusulas

■ Cláusulas *xerais* e sobre *dereitos e deberes* en materia de saúde laboral

Sinálase nestas cláusulas que, de conformidade co disposto na Lei 31/1995, de Prevención de Riscos Laborais, o traballador ten dereito a unha protección eficaz da súa integridade física e a unha adecuada política de seguridade e hixiene no traballo, así como o correlativo deber de observar e pór en práctica as medidas de prevención de riscos que se adopten legal e regulamentariamente.

Ten, así mesmo, o dereito a participar na formulación da política de prevención no seu centro de traballo e no control das medidas adoptadas en desenvolvemento delas a través dos seus representantes legais.

O citado dereito de protección supón a existencia dun correlativo deber da empresa na protección dos traballadores ao seu servizo fronte os riscos laborais.

En cumprimento deste deber de protección, a empresa deberá garantir a seguridade e saúde dos traballadores ao seu servizo en todos os aspectos relacionados co traballo. Igualmente a empresa está obrigada a garantir a formación práctica e axeitada nestas materias a todos os traballadores.

Indícase noutras cláusulas que a seguridade e saúde laboral considérase un parámetro de resultados de empresa tan importante como os de custos, calidade, produtividade e servizo ao cliente, debendo por tanto integrarse a política preventiva en todos os ámbitos da actividade da empresa e en todos os seus niveis organizativos.

Outros convenios sinalan que as técnicas preventivas deberán ir encamiñadas a lograr unha mellora da calidade de vida e do ambiente de traballo, desenvolvendo obxectivos de promoción e defensa da saúde, melloramento das condicións de traballo e potenciación das técnicas preventivas como medio para a eliminación do risco para a saúde do traballador desde a súa propia xeración, tanto no que afecta ás operacións que se realicen como nos elementos empregados no proceso.

Faise referencia tamén nalgún convenio a que, nas empresas con riscos para a saúde dos traballadores, deberán establecerse as adecuadas proteccións colectivas para a redución daqueles, ademais das individuais que en todo caso deberán axustarse á lexislación vixente. Sinálase así mesmo a necesidade de considerar medidas preventivas especiais nos casos de persoas que polas súas características son máis susceptibles ante determinados riscos.

■ *Servizos de prevención*

Recollen cláusulas sobre eles 5 convenios de empresa que afectan a 756 traballadores.

As funcións que se indican recollen total ou parcialmente o disposto no artigo 31 da Lei 31/1995, de Prevención de Riscos Laborais.

- En 5 convenios (252 traballadores) existen cláusulas respecto do **consumo de drogas**.

Sinálase nalgúns casos a prohibición de consumir bebidas alcohólicas durante a xornada laboral, non podendo presentarse ou permanecer no posto de traballo en estado de embriaguez ou de calquera outro tipo de intoxicación. Indícase tamén que os traballadores non poderán fumar nos lugares que puidese resultar molesto aos propios compañeiros ou aos cidadáns.

Nalgún caso faise referencia ao establecemento dun plan (consultado cos representantes dos traballadores) no que se inclúen medidas preventivas, de asistencia e rein-

serción. Sinálase tamén que o persoal que participe nun programa de tratamento non poderá ser obxecto de sanción ou despedimento e aseguráraselle a súa reincorporación inmediata ao seu posto de traballo.

■ **Medidas específicas**

Outro tipo de cláusulas refírese ao cumprimento 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 con pantallas, carga e descarga, cámaras frigoríficas, etc.

Noutras faise referencia aos servizos médicos de empresa e á colocación de caixas de primeiros auxilios en lugares destacados.

- Establécese nalgúns convenios **premios de seguridade** consistentes nunha contía económica.

Indícase nalgún caso que é para premiar aos produtores que se teñan distinguido no cumprimento das normas de seguridade, saúde e medio ambiente, e que serán outorgados pola dirección a proposta do comité de seguridade e saúde.

Tamén se establecen nalgún caso segundo ciclos de días sen accidentes e noutros sinalando que terá dereito a el todo o persoal da empresa, a excepción daqueles que causasen baixa por accidente ou que fosen amoestados por escrito ou sancionados en razón de infraccións cometidas contra a seguridade no traballo.

Sinálase nalgún convenio que a cantidade non repartida será destinada a fondos sociais.

- Por último sinalar que nalgúns convenios reproducíase o indicado no artigo 21 da LPRL para os casos de **risco grave e inminente**.

7.6.3. Formación profesional

Teñen cláusulas sobre formación profesional 114 convenios, o 52,53% dos asinados este ano (cadro 7.29). Os traballadores afectados son 177.005 (83,44%).

Destes convenios 85 son de empresa (52,47%) con 19.473 traballadores afectados (80,53%) e 29 son de sector (52,73%) con 157.532 traballadores afectados (83,82%).

Entre as cláusulas que recollen pódese sinalar o seguinte:

Considérase a formación profesional como un instrumento máis que axuda a lograr a necesaria conexión entre as cualificacións dos traballadores e os requirimentos do mercado de traballo, e, nunha perspectiva máis ampla, como un elemento dinamizador que acompañe o desenvolvemento industrial a longo prazo, favoreza a competitividade das empresas e faga posible a promoción social integral do traballador.

Sinálanse como **obxectivos** en formación entre outros os seguintes:

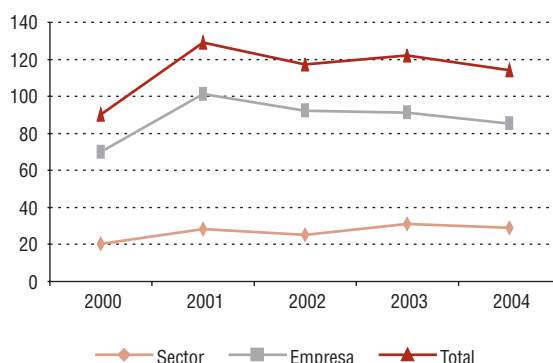
- Integrar a formación na política global de xestión de recursos humanos da empresa.
- Potenciar iniciativas de formación que favorezan a modernización e xestión da empresa.
- Impulsar unha formación continua que asegure o mantemento das competencias dos empregos e, ao mesmo tempo, facilite a adquisición de novas capacidades que estimulen a promoción interna.

Cadro 7.29

Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de formación profesional.
Por provincias. Galicia. 2000-2004

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2004	3	60,00	7	70,00	5	62,50	5	35,71	9	50,00	29	52,73
Empresa												
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
2004	11	84,62	24	63,16	6	33,33	8	34,78	36	51,43	85	52,47
Total 2004	14	77,78	31	64,58	11	42,31	13	35,14	45	51,14	114	52,53

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



■ Renovar e desenvolver as destrezas e os coñecementos en función da previsible evolución das profesións e empregos, centrando a atención nas cualificacións que se requiren para o futuro.

■ Ampliar e desenvolver a colaboración con outras institucións públicas naqueles programas que complementen iniciativas de formación da empresa.

Outras cláusulas refírense ao seguinte:

■ Permisos para acudir a exames.

Aparecen recollidos en 68 convenios (15 de sector e 53 de empresa) que afectan a 12.329 traballadores.

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

■ Elección de quenda ou adaptación da xornada para o persoal que curse estudos ou asista a cursos de formación ou perfeccionamento.

Teñen cláusulas deste tipo 24 convenios que afectan a 5.058 traballadores.

■ Permisos con reserva de posto para asistir a cursos de formación.

Teñen cláusulas ao respecto 13 convenios que afectan a 892 traballadores.

■ Constitución de comisións paritarias.

Establécense en 16 convenios (8 de sector e 8 de empresa) que afectan a 63.525 traballadores.

As cláusulas refírense sobre todo á súa composición e ás funcións que se lle atribúen.

■ Plan de formación.

Existen cláusulas en 13 convenios (1 de sector) que afectan a 12.393 traballadores.

Indícase respecto do xeralmente os obxectivos básicos e/ou o contido mínimo.

■ Acceso á formación.

As condicións que se esixen refírense nuns casos á necesidade de que o traballador solicitante teña superado o período de proba e unha antigüidade mínima na empresa.

Indícase tamén nalgúns casos cando a empresa pode denegar a asistencia a unha acción formativa, sinalando que deberá ser mediante resolución motivada, por razóns técnicas, organizativas ou de produción.

Existen limitacións nalgúns convenios que consisten nunha porcentaxe sobre o cadro de persoal ou un número concreto de traballadores que poden asistir ás accións formativas anualmente. Tamén se sinala ás veces respecto das horas a cargo da empresa un máximo anual por traballador.

■ Sinalar por último que 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 se refire á representación dos traballadores na empresa, moitos convenios limítanse a remitir ou recoller o disposto na lexislación vixente.

Nos que teñen cláusulas ao respecto, estas refírense sobre todo ás funcións, dereitos e garantías que teñen. Tamén se fai referencia aos medios postos á súa disposición (técnicos, locais, materiais etc.).

Segundo se pode observar no cadro 7.30 son 44 (20,28%) os convenios asinados este ano que regulan o **desconto da cota sindical**. Os traballadores aos que afectan son 72.410 (34,14%).

Destes convenios 7 son de sector e afectan a 68.339 traballadores e 37 son de empresa e afectan a 4.071 traballadores.

As cláusulas que recollen refírense ao procedemento que hai que seguir para proceder ao desconto, establecendo na maioría dos casos que a solicitude debe ser por escrito.

Indícase nalgúns convenios o contido do escrito sinalando que debe recoller o seguinte:

■ A orde de desconto.

■ A central a que pertence.

■ A contía da cota.

■ O número de conta á que debe ser transferida a cantidade.

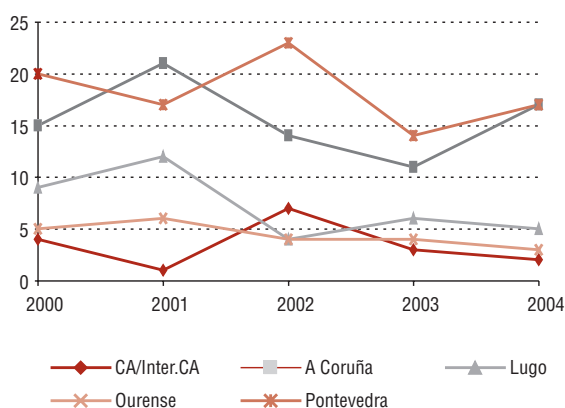
Nalgúns casos indícase que é a central sindical que indique o traballador no seu escrito a que debe dirixirle á súa vez un escrito á empresa informándoa da entidade bancaria e número de conta corrente na que se debe ingresar a totalidade das cotas correspondentes á dita central.

Cadro 7.30

Evolución dos convenios colectivos con cláusula de desconto da cota sindical.
Por provincias. Galicia. 2000-2004

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2004	0	0,00	3	30,00	2	25,00	0	0,00	2	11,11	7	12,73
Empresa												
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
2004	2	15,38	14	36,84	3	16,67	3	13,04	15	21,43	37	22,84
Total 2004	2	11,11	17	35,42	5	19,23	3	8,11	17	19,32	44	20,28

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

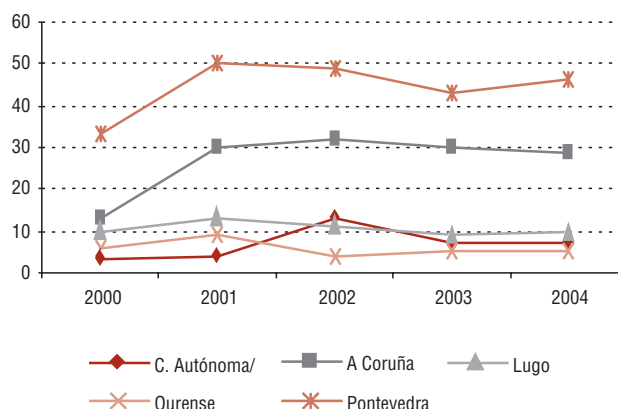


Cadro 7.31

Evolución dos convenios colectivos que regulan o crédito de horas sindicais.
Por provincias. Galicia. 2000-2004

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2004	0	0,00	3	30,00	2	25,00	0	0,00	2	11,11	7	12,73
Empresa												
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
2004	2	15,38	14	36,84	3	16,67	3	13,04	15	21,43	37	22,84
Total 2004	2	11,11	17	35,42	5	19,23	3	8,11	17	19,32	44	20,28

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



Nalgún convenio indícase un prazo para transferir o total das retencións contado a partir da data de pagamento da nómina.

Sinalar por último que xeralmente indícase que as empresas efectuarán as anteditas deducións, salvo indicación do contrario, durante períodos dun ano.

Respecto do **crédito de horas** (cadro 7.31) existen cláusulas en 97 convenios (44,70%) que afectan a 159.536 traballadores (75,21%).

Deles 21 son de sector (38,18%) e afectan a 140.191 traballadores (74,59%) e 76 son de empresa (46,91%) e afectan a 19.345 traballadores (80%).

7.6.5. Contratación e emprego

Analízanse neste apartado en primeiro lugar as cláusulas recollidas nos convenios colectivos asinados este ano que se refiren aos procedementos de selección e ingreso no traballo, 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 e xubilación.

A. Ingreso No Traballo

Son 139 (64,06%) os convenios asinados este ano que regulan dalgún xeito o ingreso no traballo (cadro 7.32). Os traballadores aos que afectan son 184.174 (86,82%).

■ 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	36	65,45	103	63,58	139	64,06
Periodo de proba	31	56,36	56	34,57	87	40,09

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Destes convenios 36 son de sector (65,45%) e afectan a 162.766 traballadores (86,60%) e 103 son de empresa (63,58%) e afectan a 21.408 traballadores (88,54%).

O tipo de cláusulas que recollen fai referencia ao seguinte:

■ A posibilidade ou necesidade de facer as probas de selección teórico-prácticas e psicotécnicas que consideren necesarias para comprobar se o seu grao de aptitude e a súa preparación son adecuados á categoría profesional e ao posto de traballo que vaian desempeñar, así como concursos de méritos para o ingreso.

Raramente se define en que consisten estas probas, pero si se indica en moitos convenios a necesidade de informar aos representantes dos traballadores e dar 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.

Tamén se refiren nalgúns casos á participación dos representantes dos traballadores nestes procesos de selección.

■ Preferencias na contratación en igualdade de condicións para os familiares dos traballadores (en activo, xubilados ou falecidos) ou para antigos traballadores da empresa (presten ou presten os seus servizos na empresa con carácter eventual, interino ou a tempo determinado).

Establécese nalgúns casos a orde de preferencia entre os colectivos sinalados, indicando entre outros a antigüidade ou o maior número de días traballados na empresa no caso de traballadores eventuais e os traballadores desempregados.

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

■ Revisións médicas previas ao 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

Teñen cláusulas sobre o período de proba 87 convenios, o 40,09% dos asinados este ano (cadro 7.32). Os traballadores afectados son 174.202 (82,12%).

Destes convenios 31 son de sector (56,36%) con 158.406 traballadores afectados (84,28%) e 56 son de empresa (34,57%) con 15.796 traballadores afectados (65,33%).

Respecto das cláusulas, nuns 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

En 165 dos convenios asinados este ano (o 76,04% do total) existen cláusulas sobre contratación. Estes convenios afectan a 204.333 traballadores, o 96,33% do total.

52 destes convenios (94,54%) son de sector e afectan a 182.955 traballadores (97,34%), e 113 son de empresa (69,75%) con 21.378 traballadores afectados (88,41%).

As cláusulas que recollen 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 se considera que é este contido mínimo.

■ Información sobre contratación aos representantes dos traballadores. Contido e periodicidade coa que se debe facer:

Nestas cláusulas indícase que se informará aos 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 refíren 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.

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

Nalgún convenio establécese que as empresas aboarán mensualmente aos traballadores con contratos non indefinidos, en concepto de indemnización, unha compensación de eventualidade equivalente ao importe de 10 días por ano traballado. No caso de conversión dun contrato eventual en indefinido, sempre que se respecte a antigüidade do traballador, a empresa resarcirase do importe pagado por este concepto de común acordo co traballador.

■ 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 aos 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 nalgúns convenios 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.

Existen cláusulas en 8 convenios (3,69%). Os traballadores aos que afectan son 72.019 (33,95%).

Deles 4 son de sector (7,27%) con 71.570 traballadores afectados (38,08%) e 4 de empresa (2,47%) con 449 traballadores afectados (1,86%).

As cláusulas máis frecuentes respecto deste tema remiten ou recollen o indicado na lexislación vixente.

Indícase nalgúns convenios que, sen prexuízo da información sobre previsións en materia de subcontratación prevista na lexislación vixente, cando a empresa concerte un contrato de prestación de obras ou servizos cunha empresa contratista ou subcontratista, deberá informar aos representantes legais dos traballadores sobre os seguintes extremos:

- Nome ou razón social, enderezo e número de identificación fiscal da empresa contratista ou subcontratista.
- Obxecto e duración da contrata.
- Lugar de execución da contrata.
- No seu caso, o número de traballadores que serán ocupados pola contrata ou subcontrata no centro de traballo da empresa principal.
- Medidas previstas para a coordinación de actividades desde o punto de vista da prevención de riscos laborais.

Noutros convenios indícase que a empresa principal deberá establecer baixo a súa responsabilidade nos centros de traballo en que presten servizo traballadores de empresas subcontratistas, os mecanismos de coordinación adecuados en orde á prevención de riscos, información sobre estes e, en xeral, a canto se relacione coas condicións de seguridade e saúde dos traballadores, así como hixiénico-sanitarias.

■ Creación de comisións paritarias de seguimento da contratación co obxectivo de avaliar conxuntamente o volume e o tipo de emprego, as modalidades de contratación, etc.

■ 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 máis detenidamente.

Convenios con cláusulas sobre modalidades de contratos

■ Cadro 7.33

	Total Galicia	
	Nº convenios	%
Contrato obra ou servizo determinado	40	18,43
Contrato eventual por circunstancias da produción	81	37,33
Contrato prácticas	39	17,97
Contrato formación	57	26,27
Contrato tempo parcial	18	8,29
Contrato interinidade	8	3,69
Contrato fixo- descontinuo	13	5,99
Regula a contratación con ETT	44	20,28

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Contrato para a formación

Teñen cláusulas sobre este contrato 57 convenios (cadro 7.34), o 26,27% do total. Deles 22 son de empresa (13,58%) e 35 de sector (63,64%).

Cadro 7.34 Evolución dos convenios colectivos que conteñen cláusulas sobre os contratos para a formación. Por provincias. Galicia 2000-2004

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2004	0	0,00	6	60,00	7	87,50	11	78,57	11	61,11	35	63,64
Empresa												
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
2004	2	15,38	5	13,16	2	11,11	3	13,04	10	14,29	22	13,58
Total 2004	2	11,11	11	22,92	9	34,62	14	37,84	21	23,86	57	26,27

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Os traballadores afectados son 159.180 (75,04%)

As cláusulas que recollen refírense ao 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 directamente 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 que exclúen as tarefas ou postos declarados especialmente tóxicos, penosos, perigosos ou nocturnos e nalgúns casos tamén se sinala que non poderán ser contratados baixo esta modalidade por razón de idade, os menores de 18 anos para certos oficios que enumera.

■ Fíxase 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).

■ Polo que se refire a 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 todos os 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.

■ En relación co 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 por acordo coa representación legal dos traballadores ou cos propios traballadores, poderanse establecer períodos de formación ao comezo do contrato, no intermedio e na fase final do mesmo.

Establécese nalgúns convenios a porcentaxe da xornada que se dedicará á formación teórica, indicando que no contrato deberanse especificar os días e o horario dedicados á formación así como o centro formativo que no seu caso se encargue do ensino teórico.

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

■ Respecto da retribución establécense os seguintes tipos:

- O salario mínimo interprofesional.
- O salario mínimo interprofesional máis unha porcentaxe que se incrementa cada ano.
- Unha contía indicada no convenio.
- 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.

■ 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 ao oficio obxecto da formación e ao aproveitamento obtido na súa formación práctica.

■ Indícase nalgúns convenios a obriga de que as empresas que teñan contratados a traballadores a través de contratos para a formación, ao termo deles, convertan unha porcentaxe como mínimo destes contratos (indícase o 40% e o 30%) en contratos indefinidos de fomento do emprego.

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

Contrato en prácticas

Os convenios con cláusulas sobre este contrato son 39 (17,97%), dos que 23 son de empresa (14,20%) e 16 de sector (29,09%). No cadro 7.35 pódense apreciar os datos por provincias.

Os traballadores afectados son 54.875 (25,87%)

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.

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

Sinalan tamén algúns convenios o número máximo de contratos en prácticas que se poderán realizar, establecendo nuns casos 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.

Outras cláusulas que se recollen refírense á indemnización por fin do contrato, indicada en número de días ou en porcentaxe segundo a duración do contrato.

Indícase nalgúns convenios o período de proba para este tipo de contratos.

Hai convenios nos que se establece a obriga de que as empresas que teñan contratados a traballadores a través de contratos en prácticas, ao termo deles, convertan unha porcentaxe (indícase 25% ou 40%) como mínimo destes contratos en contratos indefinidos de fomento do emprego.

Recóllese nalgún convenio a existencia dunha comisión de formación que participará no seguimento da avaliación das prácticas formativas do persoal contratado en prácticas, e para tal efecto coñecerá as probas e resultados das avaliacións a que se lles someta no desempeño da súa actividade.

Cadro 7.35 **Convenios colectivos que conteñen cláusulas sobre os contratos de prácticas. Por provincias. Galicia 2000-2004**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2004	0	0,00	3	30,00	3	37,50	5	35,71	5	27,78	16	29,09
Empresa												
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
2004	3	23,08	6	15,79	2	11,11	2	8,70	10	14,29	23	14,20
Total 2004	3	16,67	9	18,75	5	19,23	7	18,92	15	17,05	39	17,97

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

■ Contrato de Obra ou servizo determinado

Teñen cláusulas ao respecto 40 convenios (o 18,43% do total). Deles 20 son de empresa (12,35%) e 20 de sector (36,36%).

Os traballadores afectados son 123.324 (58,14%)

Ademais das cláusulas que remiten ou recollen o indicado na lexislación vixente ou en convenios de ámbito superior, pódense destacar entre outras as seguintes:

■ Definición das tarefas ou actividades obxecto do contrato.

■ Indemnización que corresponde por fin deste contrato.

■ Requisitos dos cesamentos.

■ Limitacións:

- Número máximo de persoas con este tipo de contrato (indícase unha fórmula para o cálculo).
- Establécese nalgún caso que só poderán concertar o denominado contrato fixo de obra aquelas empresas que contén cunha taxa de estabilidade no emprego, entendendo por tal unha porcentaxe de traballadores indefinidos, de a lo menos un 60% da totalidade do cadro de persoal no momento da contratación. No caso de facerse uso desta modalidade contractual por parte de empresas que non cumpran este requisito, o contrato entenderase concertado por tempo indefinido.

Indícase para este caso que á finalización do contrato fixo de obra a empresa virá obrigada a aboar ao traballador unha indemnización económica cuxa contía virá determinada pola taxa de estabilidade no emprego da empresa no momento de formalizarse o contrato da seguinte forma:

- Empresas cunha taxa de estabilidade igual ou superior ao 60%: Indemnización equivalente á parte proporcional da cantidade que resulte de aboar 30 días de salario por ano de servizo.
- Empresas cunha taxa de estabilidade igual ou superior ao 70%: Indemnización equivalente á parte proporcional da cantidade que resulte de aboar 25 días de salario por ano de servizo.
- Empresas cunha taxa de estabilidade igual ou superior ao 80%: Indemnización equivalente á parte proporcional da cantidade que resulte de aboar 15 días de salario por ano de servizo.

■ 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.

■ Contrato eventual por circunstancias da produción

Segundo se pode apreciar no cadro 7.36 son 81 (37,33%) os convenios que teñen cláusulas sobre este contrato. Os traballadores afectados son 185.883 (87,63%).

40 destes convenios son de sector (72,73%) con 171.961 traballadores afectados (91,50%), e 41 son de empresa (25,31%) con 13.922 traballadores afectados (57,58%).

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

Cadro 7.36
Convenios colectivos que conteñen cláusulas sobre os contratos eventuais. Por provincias. Galicia 2000-2004

	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
2004	6	33,33	13	27,08	11	42,31	21	56,76	30	34,09	81	37,33

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Son moitos tamén os convenios que establecen a indemnización por fin deste contrato, indicando un número de días en función do tempo traballado ou sinalando unha porcentaxe.

Establecen algúns convenios a necesidade de aviso previo de extinción por escrito, indicando o prazo mínimo co que ten que facerse.

Indícase noutros convenios a obriga de que ao remate da duración máxima legal destes contratos (12 meses), se converta unha porcentaxe que se indica deles como mínimo en contratos indefinidos de fomento do emprego (20% ou 25% son as porcentaxes indicadas).

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

■ Contrato a tempo parcial

Existen cláusulas sobre este contrato en 18 convenios (8,29%). Deles 12 son de empresa (7,41%) e 6 de sector (10,91%). Os traballadores afectados son 34.938 (16,47%).

Ademais das cláusulas que remiten ou recollen o indicado na lexislación vixente, as máis habituais pódense resumir nas seguintes:

- Garantía dun número mínimo de días de traballo efectivo.
- Establecer a xornada mínima e máxima semanal e/ou anual.
- Sinalar que se converterán en contratos a xornada completa aqueles que durante un certo número de días continuados ou alternos realizan prolongacións de xornada.
- Indicar unha fórmula para fixar a retribución.
- Sinalar a preferencia dos traballadores contratados baixo a modalidade de tempo parcial para a ampliación da súa xornada laboral e/ou substitución de vacantes ou para acceder a postos de traballo de carácter fixo sobre calquera nova contratación efectuada pola empresa, sempre dentro da súa mesma categoría e/ou funcións.

■ Contrato de interinidade

Hai cláusulas sobre este contrato en 8 convenios (3,69%) dos que 6 son de empresa (3,70%) e 2 de sector (3,64%).

Os traballadores afectados son 3.021 (1,42%).

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

■ Contrato fixo–descontinuo

Figuran cláusulas sobre este contrato en 13 convenios (5,99%), dos que 11 son de empresa (6,79%) e 2 de sector (3,64%).

Os traballadores afectados son 6.903 (3,25%).

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

En relación co chamamento indícase que deberá efectuarse mediante a oportuna comunicación que se debe practicar de forma comprobable, indicando o prazo de horas dentro das cales pode incorporarse ás tarefas e a orde en que debe facerse (normalmente indícase dentro de cada especialidade por orde relativa e sucesiva de antigüidade e categoría procurando que sexa de modo tal que cumpran todos os traballadores o mesmo período útil de traballo ao cabo do ano, computando este a partir da iniciación das actividades en cada tempada de traballo).

Respecto da publicidade indícase que para constancia do traballador; no taboleiro de anuncios da empresa irase situando a relación de produtores chamados en cada momento para que todo traballador poida comprobar que se respecta a orde relativa e sucesiva de antigüidade á que se fixo referencia.

■ Noutras cláusulas indícase a preferencia destes traballadores para ocupar as vacantes do persoal fixo continuo que se produzan.

■ Sinálanse tamén nalgúns convenios os requisitos para que os traballadores eventuais pasen á condición de fixos–descontinuos.

■ Indícase nalgúns casos que mentres haxa traballadores fixos–descontinuos sen chamar, non se efectuará contratación eventual ou temporal para levar a cabo tarefas propias da empresa nin se farán horas extraordinarias (excepto as de forza maior que se acordarán cos representantes dos traballadores).

■ Outro tipo de cláusulas refírese á información aos representantes dos traballadores neste tema (causas motivadoras da contratación así como do chamamento ou cesamento dos traballadores fixos–descontinuos).

D. Contratación a través de ETT

Existen cláusulas sobre a contratación a través de empresas de traballo temporal en 44 convenios (20,28%). Os traballadores afectados son 133.065 (62,73%).

Deles 20 son de sector (36,36%) con 129.782 traballadores afectados (69,05%) e 24 de empresa (14,81%) con 3.283 traballadores afectados (13,58%).

As cláusulas refírense ao seguinte:

■ Dereitos dos traballadores.

Obriga de garantir aos traballadores contratados a través de empresas de traballo temporal os mesmos dereitos laborais e/ou retributivos que os que establece o convenio aos 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.

Exclúense en moitos convenios as actividades e traballos que sexan especialmente tóxicos, penosos ou perigosos.

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.

■ Información aos representantes dos traballadores sobre o contido de cada un dos contratos de posta a disposición e dos motivos da súa utilización.

E. Cláusulas sobre xubilación

Teñen algún tipo de cláusula sobre a xubilación 135 dos convenios asinados este ano (62,21%). Os traballadores afectados son 183.329 (86,42%).

Deles 94 son de empresa (58,02%) con 19.964 traballadores afectados (82,56%) e 41 son de sector (74,55%) con 163.365 traballadores afectados (86,92%).

Os tipos de cláusulas que recollen refírense á xubilación anticipada, á xubilación parcial e á xubilación obrigatoria aos 65 anos como medida de fomento do emprego.

■ Xubilación anticipada.

- Moitas das cláusulas sobre xubilación anticipada refírense á xubilación especial aos 64 anos co 100% dos seus dereitos, regulada no RD 1194/1985, e que supón a obriga de substituír ao traballador xubilado por outro traballador perceptor do seguro de desemprego ou mozo demandante do seu primeiro emprego mediante un contrato da mesma natureza do extinguido.

Dos convenios asinados este ano, son 56 (25,81%) os que teñen este tipo de cláusula e afectan a 54.825 traballadores (25,85%).

Destes convenios 24 son de sector (43,64%) con 51.961 traballadores afectados (27,65%) e 32 son de empresa (19,75%) con 2.864 traballadores afectados (11,84%).

- Establécense tamén en 58 convenios (26,73%) contías, premios ou vacacións retribuídas por xubilación anticipada dos 60 aos 64 anos. Os traballadores aos que afectan son 34.822 (16,42%).

Nalgún caso indícanse permisos especiais retribuídos para que os traballadores poidan preparar o seu acceso á xubilación.

- Sinálase tamén nalgún convenio que a empresa completará a diferenza entre a prestación por xubilación e o 100% do salario que tivese o traballador no momento de xubilarse anticipadamente ata que o traballador cumpra os sesenta e cinco anos de idade.

■ Xubilación obrigatoria aos 65 anos como medida de fomento do emprego.

- Ponse como condición xeralmente que o traballador, segundo as normas de determinación dos anos de cotización, teña dereito a xubilarse co 100% da pensión.

- Hai convenios que indican que o persoal que se xubile coa citada idade deberá ser substituído por outro traballador contratado con carácter estable.

- Sinálase nalgúns convenios que as partes asinantes, ao non contemplarse na actualidade na normativa laboral a posibilidade de pactar na negociación colectiva idades

de xubilación sen prexuízo do disposto en materia de Seguridade Social, fan constar expresamente que, no caso de ter lugar durante a vixencia do convenio unha modificación legislativa que faga posible tales pactos, entenderase incluída no convenio a cláusula que indica que a xubilación será obrigatoria aos 65 anos para aqueles casos nos que o traballador, habida conta das normas de determinación dos anos de cotización, teña dereito a xubilarse co 100% da pensión.

- Indícanse tamén en 46 convenios (21,20%) que afectan a 47.397 traballadores (24,34%) contías, premios ou vacacións retribuídas por xubilación aos 65 anos.
- Nalgún convenio recóllense tamén complementos á pensión de xubilación.

■ Xubilación parcial. Contrato de relevo.

- A maioría das cláusulas remiten ou recollen o indicado na lexislación vixente, e son moitas tamén as que se refiren á necesidade de acordo entre a empresa e o traballador.
- Fíxanse nalgúns casos as porcentaxes máximas e mínimas da xornada en que se poderá solicitar a xubilación parcial, sinalando que, mediante acordo entre empresa e traballador, se poderán establecer porcentaxes distintas, sempre que se respecten as indicadas.

Hai casos nos que se indica respecto da xornada que ten que facer o traballador xubilado parcialmente a acumulación a xornada completa nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial, pero tamén se sinala noutros casos que a empresa e o solicitante acordarán a distribución ou acumulación da xornada restante, referido á parte de tempo que realizará o traballador xubilado parcialmente, ou a súa dispensa, segundo mellor conveña.

- Sinálase nalgún caso que o ofrecemento desta xubilación será obrigatorio para a empresa e a súa aceptación voluntaria para os traballadores afectados.
- Indica tamén algún convenio os requisitos necesarios e a antelación mínima con que debe facerse a solicitude por parte do traballador e o prazo para responder por parte da empresa, sinalando que nos casos de discrepancias será a Comisión Paritaria do convenio a que resolvable.
- Respecto do salario indícase que será o correspondente á xornada efectivamente realizada e aboarase á finalización de cada un dos meses nos que se traballe, liquidándose no último período mensual.

F. Fomento do emprego

Hai cláusulas sobre fomento do emprego (cadro 7.37) en 83 convenios (38,25%). Os traballadores aos que afectan son 119.066 (56,13%).

Destes convenios 55 son de empresa con 15.836 traballadores afectados e 28 son de sector con 103.230 traballadores afectados.

Ademais das cláusulas xa mencionadas no apartado anterior sobre xubilación nas que existe un compromiso de contratación e as que indican a redución ou eliminación das horas extraordinarias habituais como medida de fomento do emprego (ás que xa se fixo referencia ao tratar as horas extraordinarias, e que nalgúns casos indican 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), inclúense tamén as que se refiren ao pluriemprego.

Refírense estas cláusulas xeralmente 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 aos 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.

Convenios con cláusulas sobre fomento do emprego

■ Cadro 7.37

	Total Galicia	
	Nº convenios	%
Fomento do emprego	83	38,25
Fomento da contratación indefinida	48	22,12
Xubilación aos 64 anos (RD1194/85)	56	25,81

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

G. Fomento da contratación indefinida

Figuran cláusulas sobre fomento da contratación indefinida en 48 convenios (22,12%). Os traballadores afectados son 100.098 (47,19%).

19 deses convenios son de sector (34,55%) e afectan a 86.976 traballadores (46,28%) e 29 son de empresa (17,90%) e afectan a 13.122 traballadores (54,27%).

As cláusulas que recollen refírense ao seguinte:

■ Compromiso durante a vixencia do convenio de mantemento ou aumento do cadro de persoal fixo existente. Establecemento dun número ou unha porcentaxe mínima de contratos indefinidos.

Recollen cláusulas deste tipo 27 convenios (12,44%) que afectan a 32.280 traballadores (15,22%). Deles 13 son de sector (23,64%) con 29.422 traballadores afectados (15,65%) e 14 son de empresa (8,64%) con 2.858 traballadores afectados (11,82%).

As cláusulas pódense resumir no seguinte:

- Indicar un número mínimo de traballadores con contrato indefinido ou establecer un número mínimo de traballadores fixos que se debe de contratar durante a vixencia do convenio.
- Compromiso de proceder, durante a vixencia do convenio, a incrementar o cadro de persoal laboral con relación fixa, nun mínimo dun 10% do cadro actual, salvo que circunstancias excepcionais de produción ou do seu sector do mercado o impidan, debendo en tal caso presentar un informe debidamente motivado ao comité de empresa.
- Substitución durante a vixencia do convenio das baixas na empresa do persoal fixo que cese ao servizo desta. Indícase nalgún caso que deberá facerse cando o total do cadro de persoal fixo sexa inferior a un certo número que se indica.

Entre as cláusulas que se refiren á **taxa de eventualidade** pódense sinalar as seguintes:

- Considérase como criterio adecuado de relación entre volume de contratos temporais e cadro de persoal total da empresa o dun 25% durante toda a vixencia do convenio. A determinación do pase a fixos farase nun 80% por antigüidade e nun 20% por libre decisión da empresa.
- Comprométense as partes a que o número máximo de contratos eventuais (independentemente da súa modalidade) que en cada momento poderá existir na empresa, será do 15% do cadro de persoal de traballadores fixos. Exceptúanse da anterior porcentaxe os contratos realizados para a cobertura de IT. Se por calquera circunstancia a dirección da empresa entendese necesario contar cun número de contratos eventuais superior ao 15%, deberá comunicalo e chegar, previamente, a un acordo cos representantes dos traballadores
- Sinálase noutro convenio o compromiso de estudar a progresiva fixación dunha taxa máxima de eventualidade admisible do 8% xunto coa posta en marcha dun plan de consolidación.

As **porcentaxes mínimas de traballadores fixos** que se indican nos **convenios de empresa** son as seguintes:

- Compromiso de a que a porcentaxe de traballadores fixos no cadro de persoal non será inferior ao 80% del.
- Un 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 35% de contratos fixos ou fixos descontinuos desde a publicación do convenio, podendo incrementar a dita porcentaxe en función da produción e da boa marcha económica da empresa.

Nos **convenios de sector** as **porcentaxes mínimas de traballadores fixos** que se indican son as seguintes:

- Un 80% de contratos indefinidos de todo o cadro de persoal, non podendo encaixarse para un mesmo traballador ou para un mesmo posto de traballo, dous contratos temporais entre si. Nesta porcentaxe non se terán en conta os contratos celebrados para substituír a traballadores en excedencia, baixa ou redución de xornada.

Sinálase que para a definición da modalidade contractual terase en conta o motivo da contratación atendendo á causa do contrato, debendo ser polo tanto indefinido ou temporal en función de que o posto de traballo a cubrir, e o motivo da contratación sexa indefinida ou temporal. Indícase que de non cumprirse esta porcentaxe segundo o precepto do parágrafo anterior terán a consideración de indefinidos o 80% dos contratos con maior antigüidade.

Nun convenio indícase que todas as empresas do sector están obrigadas a ter un mínimo de emprego fixo do 50% do cadro de persoal medio. Aquelas de seis ou máis traballadores deben alcanzar durante a vixencia do convenio unha porcentaxe de emprego fixo do 80%.

- As empresas do sector que contén con máis de 30 traballadores terán un cadro de persoal co 65% de emprego fixo. Para os efectos do seu cálculo non se incluírán os contratos de interinidade nin se computará o persoal dos centros de nova apertura durante os primeiros catorce meses.
- A partir do asinamento do convenio establécese como obrigatorio en empresas de máis de cinco traballadores unha porcentaxe mínima de emprego fixo do 60%.

- Compromiso de que a partir da entrada en vigor do convenio se estableza como obrigatoria nas empresas do sector unha porcentaxe mínima de emprego fixo do 50%.
- As empresas do sector que contén con máis dun certo número de traballadores (o número de traballadores indicado é 30, 10 e 5) deberán ter un cadro de persoal do 50% de emprego fixo.
- As empresas incluídas no ámbito de aplicación do convenio terán que ter en cada un dos establecementos que leven polo menos tres anos abertos, un mínimo do 40% do cadro de persoal do dito centro con contrato fixo.
- Obrigación de efectuar a partir da sinatura do convenio o 35% de contratos indefinidos a xornada completa.
- Fixar como cadro de persoal fixo mínimo das empresas o 30 por cento do cadro de persoal total, entendendo por cadro de persoal total a media dos últimos 24 meses.

Respecto do control destes compromisos remítese ás comisións paritarias do convenio indicando a obriga de remitir a información solicitada por elas respecto das modalidades de contrato utilizadas e sinalando prazos nalgúns casos.

■ Transformación de contratos temporais en indefinidos.

Recollen este tipo de cláusulas 20 convenios (9,22%) que afectan a 90.326 traballadores (42,58%).

Deles 11 son de sector (20%) e afectan a 79.693 traballadores (42,40%) e 9 son de empresa (5,56%) e afectan a 10.633 traballadores (43,97%).

Indícase nunhas destas cláusulas a obrigación de conversión en indefinidos dunha porcentaxe dos contratos para a formación e en prácticas (as porcentaxes que indican son 40%, 30%, 25%) e dos eventuais (a porcentaxe indicada é o 20%).

Noutras establécense a transformación 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 os que superen tres anos de contratación nunha ou varias das modalidades temporais de contratación actualmente en vigor).

Outros convenios o que fixan e un número concreto de contratos que se deben transformar en indefinidos durante a 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.

■ As demais cláusulas recollen compromisos de fomentar a contratación indefinida pero sen chegar a concretalos.

H. 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 entre as que se poden destacar as seguintes:

■ Compromiso de conservación do cadro de persoal existente no momento da sinatura do convenio durante toda a vixencia del, indicando nalgún caso o cadro de persoal mínimo e a súa composición.

■ Obrigación de proceder á cobertura obrigatoria das baixas que se produzan, sinalando nalgún caso que se cubrirán as baixas por incapacidade permanente, total ou absoluta e noutro as que sexan por morte, xubilación ou invalidez.

■ Indícase nalgún convenio que cando con motivo do exercicio da súa función profesional na empresa, se producise a retirada do título profesional a calquera traballador dela, a dirección poderá adaptalo a outro posto de traballo por un período máximo de tres meses. O traballador percibirá o salario establecido para a categoría á que sexa adaptado. Restituído o título profesional, o traballador reintegrarase de inmediato ao seu posto de traballo.

■ Sinálase nun convenio que no caso de que na empresa se producise a introdución de innovacións tecnolóxicas nalgún dos servizos e que isto supoña unha redución do persoal, a empresa resituará os traballadores afectados a outro servizo existente ou novo, mantendo a categoría laboral se existise nestes servizos.

As cláusulas máis frecuentes respecto das garantías de emprego son as que se refiren aos 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).

Convenios con cláusulas sobre garantías no emprego e subrogación empresarial

■ Cadro 7.38

	Total Galicia	
	Nº convenios	%
Capacidade diminuída e invalidez provisional	64	29,49
Retirada do permiso de conducir	31	14,29
Subrogación empresarial	33	15,21

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

■ Capacidade diminuída e invalidez provisional

Teñen cláusulas ao respecto 64 convenios (29,49%) que afectan a 34.947 traballadores (16,47%).

Deles 56 son de empresa con 7.171 traballadores afectados e 8 son de sector con 27.776 traballadores afectados.

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

Hai convenios nos que se sinalan os postos reservados 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.

Tamén se sinala nalgúns convenios unha idade (maiores de 55 ou 60 anos) a partir da que os traballadores que desempeñen postos de traballo en condicións de penosidade, perigosidade e toxicidade poderán solicitar a adscrición a postos de segunda actividade.

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

Outras limitacións que se recollen consisten en fixar un número máximo de persoas ou unha porcentaxe sobre o total do cadro de persoal ou da categoría respectiva que como máximo pode estar nesta situación.

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.

Nalgúns casos sinálase que se a retribución do novo posto é superior, será esta a que lle corresponde, e se é inferior percibirá á do seu anterior posto.

Sinálase nalgúns casos tamén o dereito aos aumentos que por pactos, convenios, etc. experimente no sucesivo a categoría que tiña no momento de se producir o feito determinante da diminución da súa capacidade.

Tamén se sinala nalgún convenio (limitado ao caso de incapacidade derivada de accidente laboral) que en caso de non existir un posto de traballo axeitado para o traballador ou traballadora que sofre a incapacidade, e entremetres non se producira a súa recolocación, as empresas aboarán a diferenza entre a pensión que perciba o traballador e o 100% do salario establecido no convenio colectivo para o posto que desempeñaba no momento do accidente, agás o complemento de transporte.

Respecto dos traballadores en situación de invalidez provisional indícase que terán dereito, ao seren declarados de novo aptos para o traballo, a ser integrados nos postos de traballo que con carácter normal ocupaban nas empresas nas datas que causaron baixa. Fíxase nalgúns convenios un prazo dentro do cal se debe solicitar a reincorporación ao traballo (xeralmente un ou dous meses desde a declaración de aptitude).

■ Retirada do permiso de conducir

Son 31 os convenios que tratan este tema (14,29%) e afectan a 22.258 traballadores (10,49%).

Deles 8 son de sector con 20.085 traballadores afectados e 23 son de empresa con 2.173 traballadores afectados.

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

Esíxese na maioría dos casos que a retirada do carné sexa en horas de traballo, 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 ao 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.

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 embriaguez.

Indícase nalgún convenio que no suposto de que a retirada se deba a imprudencia temeraria, o condutor terá opción a solicitar a excedencia polo período de retirada,

salvo que a imprudencia se deba ao cumprimento de ordes de servizo, en cuxo caso terá dereito á recolocación.

Existen limitacións en canto ao tempo de retirada do carné, indicando que para ter este dereito a retirada do carné debe ser por períodos non superiores aos que indican (182 días, 180 días, 60 días, 6 meses).

Outra limitación que se indica refírese a cando a retirada do permiso de circulación é por resolución xudicial firme, caso no que o compromiso adoptado pola empresa de substitución do posto de traballo non será superior a 90 días.

Nalgún convenio sinálase que cando a un condutor lle sexa retirado o permiso de conducir, en primeiro lugar desfrutará as súas vacacións anuais correspondentes e se, finalizadas estas, continuara na mesma circunstancia, será destinado a outra sección onde non sexa necesario a posesión de permiso de conducir, reincorporándose ao seu posto ao serlle devolto.

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.

Nalgúns casos límitase o tempo que ao traballador se lle respecta a súa retribución (1 ou 2 anos) pasando logo dese tempo a percibir a do posto que se lle atribúa.

■ Subrogación empresarial

Existen cláusulas en 33 convenios (15,21%) que afectan a 7.028 traballadores (3,31%).

Deles 5 son de sector con 5.321 traballadores afectados e 28 son de empresa con 1.707 traballadores afectados.

Refírense estas cláusulas aos supostos nos que se produce a subrogación e aos requisitos dos traballadores respecto dos que se produce (nalgúns casos indícase aos 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 aos datos persoais e profesionais necesarios.

7.6.6. Mobilidade xeográfica. Traslados e desprazamentos

Son 31 (14,29%) os convenios asinados este ano que teñen cláusulas sobre mobilidade xeográfica (cadro 7.39). Os traballadores aos que afectan son 41.147 (19,40%).

Deles 19 son de empresa con 1.972 traballadores afectados e 12 son de sector con 39.175 traballadores afectados.

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

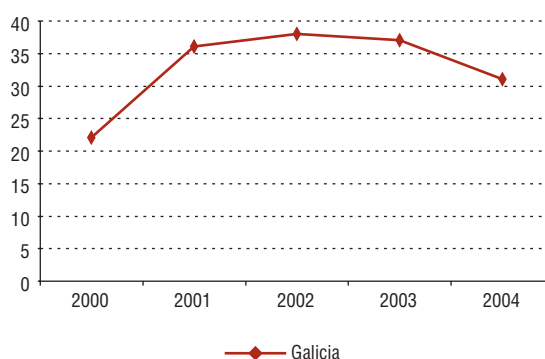
Defínese nalgúns convenios o que se considera traslado, asociándoo xeralmente a que supoña para o traballador cambio de domicilio, sinalando nalgúns casos o número de quilómetros ou o tempo de desprazamento entre o novo centro de traballo e o anterior ou o domicilio do traballador.

Indícanse os mecanismos que se deben seguir para facer os traslados, sinalando entre eles, ademais da negociación preceptiva cos representantes dos traballadores e os prazos, a intervención do AGA en caso de desacordo da comisión paritaria.

Cadro 7.39
**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de mobilidade xeográfica.
Por provincias. Galicia. 2000-2004**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2004	0	0,00	3	30,00	2	25,00	0	0,00	2	11,11	7	12,73
Empresa												
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
2004	2	15,38	14	36,84	3	16,67	3	13,04	15	21,43	37	22,84
Total 2004	2	11,11	17	35,42	5	19,23	3	8,11	17	19,32	44	20,28

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



Regúlanse tamén as indemnizacións e compensacións económicas a que ten dereito o traballador:

Por último indicar que hai convenios nos que se prohibe o traslado dunha localidade ou provincia a outra.

7.6.7. Mobilidade funcional

Son 75 (34,56%) os convenios asinados este ano que teñen cláusulas sobre mobilidade funcional (cadro 7.40). Os traballadores aos que afectan son 51.025 (24,05%).

Deles 64 son de empresa con 17.565 traballadores afectados e 11 son de sector con 33.460 traballadores afectados.

Respecto das cláusulas que recollen pódese sinalar o seguinte:

En moitos casos remiten ao indicado na lexislación vixente ou recollen parte do alí sinalado.

Tamén son frecuentes as cláusulas que se refiren á información aos representantes dos traballadores.

Nalgúns convenios sinálase como contido desta información o seguinte:

■ Unha descrición xustificativa das causas que motivan os ditos cambios.

■ A identificación dos traballadores afectados.

■ Duración estimada da mobilidade.

Outro tipo de cláusulas refírese á posibilidade de facer permutas entre os traballadores e aos requisitos que deben cumprir:

Indícase tamén nalgún caso que as discrepancias que, se for o caso, puidesen xurdir entre a empresa e os traballadores neste tema someteranse aos procedementos de solución de conflitos establecidos no AGA.

■ Cláusulas sobre traballos de **categoría superior**

As modificacións máis frecuentes que introducen respecto do sinalado na lexislación vixente refírense a fixar períodos menores para reclamar o ascenso ou a cobertura da vacante.

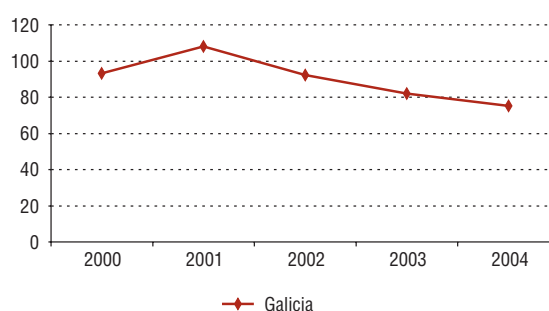
Tamén se limita nalgúns casos a duración, salvo para casos de substitución por incapacidade temporal, invalidez provisional, vacacións, licenzas e excedencias, dos que a concesión sexa obrigatoria para a empresa. Nestes últimos supostos, a substitución comprenderá todo o tempo que duren as circunstancias que a motivasen sen que outorguen dereito á consolidación do posto, pero si á percepción da diferenza económica durante a substitución se esta existe.

■ Cadro 7.40

Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de mobilidade funcional. Por provincias. Galicia. 2000-2004

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2004	3	60,00	3	30,00	3	37,50	2	14,29	0	0,00	11	20,00
Empresa												
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
2004	8	61,54	16	42,11	6	33,33	7	30,43	27	38,57	64	39,51
Total 2004	11	61,11	19	39,58	9	34,62	9	24,32	27	30,68	75	34,56

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais



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.

■ Cláusulas sobre traballos de **categoría inferior**

Limitáse tamén nalgúns convenios a súa duración, sinalando nalgúns casos a obriga-
ción de rotar os traballadores do mesmo grupo na realización de tales tarefas.

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, asignaráselle a retribución que corresponda ao traballo efectivamente realizado. Sinálase nalgúns convenios que neste caso non se lle poderá exixir que realice traballos de categoría superior a aquela pola que se retribúe.

Nalgún convenio prohibese expresamente destinar ao persoal a realizar tarefas correspondentes a unha categoría inferior:

7.6.8. Promoción e ascensos

Teñen cláusulas ao respecto 99 convenios (45,62%) que afectan a 144.389 traballadores (68,07%).

Deles 80 son de empresa (49,38%) con 19.221 traballadores afectados (79,49%) e 19 son de sector (34,55%) con 125.168 traballadores afectados (66,60%).

As cláusulas pódense resumir nas seguintes:

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

Recollen cláusulas deste tipo 46 convenios dos asinados este ano (21,20%). Os traballadores afectados son 127.324 (60,02%).

Destes 46 convenios 11 son de sector (20%) con 112.827 traballadores afectados (60,03%) e 35 son de empresa (21,60%) con 14.497 traballadores afectados (59,95%).

Indícase respecto das probas xeralmente que deben ser adecuadas ao 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.

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

Recollen cláusulas deste tipo 33 convenios (15,21%). Os traballadores afectados son 124.512 (58,70%).

Dos 33 convenios 12 son de sector (21,82%) con 111.587 traballadores afectados (59,37%) e 21 son de empresa (12,96%) con 12.925 traballadores afectados (53,45%).

■ Ascensos automáticos polo paso dun período concreto de tempo.

Establécese en 37 convenios (17,05%). Os traballadores afectados son 27.120 (12,78%).

9 destes convenios son de sector (16,36%) con 14.540 traballadores afectados (7,74%) e 28 son de empresa (17,28%) con 12.580 traballadores afectados (52,03%).

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

■ Indícase tamén que non debe producirse discriminación de ningún tipo na promoción.

■ Sinálase nalgúns convenios a creación ou existencia de comisións paritarias de ascensos, indicando nalgúns casos a súa composición e funcionamento.

■ Algún convenio indica que a empresa está obrigada a convocar prazas de ascenso, cando existan vacantes, mantendo unha relación porcentual entre as diferentes categorías, e acordando a creación dunha comisión paritaria para, conxuntamente, definir as porcentaxes.

■ Outras cláusulas refírense á necesidade dunha publicidade suficiente das condicións requiridas para os postos que se vaian a cubrir e das características deles.

7.6.9. Clasificación profesional

Recollen cláusulas sobre clasificación profesional (cadro 7.41) 115 convenios (53%). Os traballadores aos que afectan son 74.276 (35,02%).

Deles 91 son de empresa con 20.184 traballadores afectados e 24 son de sector con 54.092 traballadores afectados.

Respecto das cláusulas que recollen pódese sinalar o seguinte:

En 90 destes convenios (17 de sector e 73 de empresa) regúlase un sistema de clasificación. Os traballadores afectados son 59.021.

■ Cadro 7.41

Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de clasificación profesional. Por provincias. Galicia. 2000-2004

Sector	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
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
2004	3	60,00	3	30,00	5	62,50	5	35,71	8	44,44	24	43,64
Empresa												
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
2004	11	84,62	23	60,53	9	50,00	13	56,52	35	50,00	91	56,17
Total 2004	14	77,78	26	54,17	14	53,85	18	48,65	43	48,86	115	53,00

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Nalgúns casos non aparece recollida a clasificación no propio convenio, senón que se fai remitindo a outros convenios, ordenanzas ou regulacións específicas.

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

■ Clasificación por medio de grupos profesionais

En 58 dos 115 convenios con cláusulas sobre clasificación profesional (o 50,43%) a clasificación faise en grupos profesionais. Os traballadores afectados son 36.753.

Destes convenios 12 son de sector e afectan a 31.927 traballadores e 46 son de empresa e afectan a 4.826 traballadores.

Sínálase á hora de establecer os grupos profesionais que serán definidos pola interpretación e aplicación dos factores de valoración ou encadramento e polas tarefas e funcións básicas máis representativas que, en cada caso, desempeñen os traballadores.

Entre os factores de encadramento menciónanse os seguintes: coñecemento, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidade, mando e complexidade.

Indícase que na valoración dos factores anteriormente mencionados terase en conta o seguinte:

a) Coñecementos e experiencias:

Factor para cuxa valoración se terá en conta, ademais da formación básica necesaria para cumprir correctamente os cometidos, a experiencia adquirida e a dificultade para a adquisición deses coñecementos e experiencia.

b) Iniciativa:

Factor para cuxa valoración se terá en conta o grao de seguimento de normas ou directrices para a execución de tarefas ou funcións.

c) Autonomía:

Factor para cuxa valoración se terá en conta o grao de dependencia xerárquica no desempeño das tarefas ou funcións que se desenvolven.

d) Responsabilidade:

Factor para cuxa valoración se terá en conta o grao de autonomía de acción do titular da función, o nivel de influencia sobre os resultados e a relevancia da xestión sobre os recursos humanos, técnicos e produtivos.

e) Mando:

Factor para cuxa valoración se terán en conta o grao de supervisión e ordenación das funcións e tarefas, a capacidade de interrelacionar, as características do colectivo e o número de persoas sobre o que se exerce o mando.

f) Complexidade:

Factor para cuxa valoración se terá en conta o número e grao de integración dos diversos factores.

Nalgúns casos establécese ou indícase a posibilidade de establecer dentro dos grupos desta forma definidos subgrupos e/ou áreas ou divisións funcionais diferentes.

Hai convenios nos que non se definen os grupos directamente, senón indicando e definindo as categorías ou niveis que conteñen.

Noutros casos enuméranse os grupos e indícanse as categorías ou niveis que conteñen pero sen definilos.

■ Clasificación por medio de categorías profesionais

Son 31 os convenios nos que a clasificación se fai en categorías profesionais. Deles 5 son de sector e 26 de empresa.

Os traballadores aos que afectan son 21.872.

Respecto das cláusulas que recollen, sinalar que son 13 os convenios que definen as categorías profesionais.

Sínálase noutras destas cláusulas que a determinación das distintas categorías profesionais consignadas no convenio colectivo son meramente enunciativas e non supoñen a obriga de ter cubertas e provistas as categorías enumeradas, se as necesidades e a estrutura determinada pola dirección da empresa non o require. Indícase así mesmo que son enunciativos os distintos cometidos asignados a cada categoría ou especialidade.

Tamén se indica nalgún caso que a relación de categorías non ten carácter exhaustivo, podendo a dirección da empresa, de acordo coa representación legal dos traballadores, crear outras novas, suprimir algunha das existentes ou modificar a súa denominación.

■ Cláusulas de non discriminación

Sínálase nalgunhas destas cláusulas que o establecemento de novas clasificacións debe facerse sen mingua da dignidade, oportunidade de promoción e xusta retribución e sen que caiba ningunha discriminación por razóns de idade, sexo ou de calquera outra índole.

Indícase noutras cláusulas que os criterios de definición das categorías e grupos serán comúns para os traballadores dun e outro sexo.

Créase nalgún convenio unha comisión para revisar a definición e funcións das categorías existentes, co obxectivo de evitar posibles discriminacións, así como para adoptar medidas para un maior acceso de mulleres a todas as profesións e categorías.

■ Modificacións parciais do sistema de clasificación existente

Recóllense cláusulas deste tipo en 18 convenios (7 de sector e 11 de empresa) que afectan a 16.751 traballadores.

As cláusulas refírense á creación ou eliminación de categorías ou á definición de equiparacións entre elas.

■ Comisións paritarias

Créanse comisións específicas de clasificacións profesionais en 7 convenios (3 de sector e 4 de empresa) que afectan a 27.235 traballadores.

Indícase respecto destas comisións a súa composición e as funcións que se lle encomendan.

Entre as funcións destas comisións sínálanse as de profundar e aclarar as cuestións que xurdan na implantación de novos sistemas de clasificacións, resolver as reclamacións que existan nesta materia, decidir sobre os cambios de categorías, analizar e evitar posibles discriminacións e, en xeral, para o seguimento da aplicación do sistema.

Por último sinalar que noutros convenios remítense os temas relacionados coas clasificacións profesionais á comisión paritaria do propio convenio.

7.7. Outros temas obxecto de negociación

7.7.1. Cláusulas sobre discriminación e acoso

7.7.1.1. Discriminación

Existen cláusulas sobre discriminación en 59 convenios (27,19%) que afectan a 133.659 traballadores (63,01%).

Deles 22 son de sector con 129.305 traballadores afectados e 37 son de empresa con 4.354 traballadores afectados.

Entre as cláusulas que recollen pódense sinalar as seguintes:

■ 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.

■ De carácter xeral

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 ao emprego, á formación, á promoción e ao desenvolvemento no seu traballo.

■ Aspectos retributivos

Indícase que o empresario está obrigado a pagar pola prestación dun traballo de igual valor o mesmo salario, tanto por salario base como polos complementos salariais, sen discriminación ningunha por razón de sexo.

Nalgúns convenios recóllense estas cláusulas ao establecer as táboas salariais de percepcións económicas para a xornada laboral ordinaria, indicando que será, para cada traballador, a que corresponda á súa categoría profesional ou nivel salarial, sen discriminación ningunha por razón de sexo.

■ Acceso ao traballo

Indícase que cando se produza unha convocatoria para cubrir un posto de traballo, farase abstracción total da condición de sexo, atendendo exclusivamente á capacidade profesional esixida. Elimínase a especificación de sexo e estado civil nos anuncios de ofertas de emprego.

Tamén se sinala que se deberán adoptar as medidas necesarias que impidan calquera tipo de discriminación por razón de sexo nas ofertas de emprego, selección e conseguinte contratación de traballadores, así como para ocupar postos de traballo cualificado.

■ Outras cláusulas

Ás veces as cláusulas veñen recollidas ao 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 ao establecer os criterios de ascenso e promoción na empresa, indicando que se acomodarán a regras comúns para os traballadores dun e doutro sexo.

Tamén cando se indican os criterios de definición das categorías e dos grupos profesionais, sinalando que serán comúns para os traballadores dun e doutro sexo.

Sínálase nalgúns convenios entre as funcións do Comité de Empresa a 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.

■ Cláusulas xerais de non discriminación

Indícase nestas cláusulas 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 ao tratar outros temas da negociación.

■ 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 todos os 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

Recollen cláusulas ao respecto 39 convenios (17,97%). Os traballadores aos que afectan son 40.952 (19,31%). Deles 23 son de empresa e afectan a 3.863 traballadores e 16 son de sector e afectan a 37.089 traballadores.

Respecto das cláusulas pódese sinalar o seguinte:

Inclúense nalgúns convenios as seguintes definicións de acoso sexual:

■ Denomínanse acoso sexual aquelas condutas verbais ou físicas de natureza sexual que son consideradas ofensivas e non desexables pola persoa que as sofre.

■ Considerarase acoso sexual en senso amplo calquera comportamento contrario a dignidade e liberdade sexual, cuxo carácter ofensivo e indesexado por parte da vítima é ou debería ser coñecido pola persoa que o realiza, podendo interferir negativamente no seu contexto laboral ou cando a súa aceptación sexa empregada como condición para evitar consecuencias adversas tanto no desenvolvemento do traballo como nas expectativas de promoción da vítima.

■ O acoso sexual no traballo é toda conduta verbal ou física, de natureza sexual, desenvolvida no ámbito da organización e dirección dunha empresa, ou en relación ou como consecuencia dunha relación de traballo, realizada polo traballador ou responsable que sabe ou debe saber que é ofensiva e non desexada para a vítima, o que determina unha situación que afecta o emprego e as condicións de traballo e que crea un ambiente laboral ofensivo, hostil, intimidatorio ou humillante.

Indícase en varios convenios o compromiso de tratar con discreción e prontitude as reclamacións que se presenten por este motivo tanto de xeito persoal ou a través dos comités de empresa ou delegados de persoal.

Tamén se comprometen a non exercer ningún tipo de represalias sobre as persoas que sufran ou denuncien actuacións deste tipo.

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.

Engádese 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 aplicárase no seu máximo grao.

Considérase tamén en varios convenios como circunstancia agravante que se realice a persoas con contrato non indefinido.

Sínálase así mesmo nalgúns convenios que os representantes dos traballadores e a dirección da empresa deberán velar polo dereito á intimidade do traballador procurando silenciar a súa identidade cando así fode requirido.

■ Recóllense tamén xunto con estas cláusulas algunhas respecto do **acoso moral no traballo**.

Defínese nalgún convenio do seguinte xeito:

Constitúen o acoso moral os procedementos abusivos, palabras ou sobreentendidos, xestos e miradas que, pola súa frecuencia e sistematización, afectan a integridade psíquica ou física dunha persoa.

Nun dos convenios que recolle este tipo de cláusulas indícase que as partes negociadoras entenden e asumen que a existencia do acoso sexual ou moral pode afectar á vítima na súa prestación de servizos de moitas formas (absentismo, estres,...), podendo afectar a saúde e seguridade no traballo e repercutindo na doutros traballadores. Indícase ademais que os comités de saúde laboral e delegados de prevención deberán ter en conta estas circunstancias á hora de realizar a avaliación de riscos.

Contén tamén a seguinte definición de este tipo de acoso: constitúe acoso moral toda conduta xestual, verbal, comportamento ou actitude, que atenta pola súa repetición e/ou sistematización contra a dignidade e a integridade física ou psíquica dunha persoa, que se produce no marco de organización e dirección dun empresario, degradando as condicións de traballo da vítima e poñendo en perigo o seu emprego. Cando este tipo de comportamento teña relación ou como causa o sexo ou o xénero dunha persoa, constituirá acoso moral discriminatorio.

Noutros casos a cláusula é a mesma que para o acoso sexual pero engadíndolle este tipo de acoso.

Sinalar por último que en moitos convenios estas cláusulas sobre acoso sexual e moral aparecen recollidas ao establecer a relación de faltas graves e moi graves e nalgúns casos nas cláusulas sobre saúde laboral.

7.7.2. Réxime disciplinario

Regúlase en 90 convenios (41,47%) que afectan a 51.319 traballadores (24,19%).

Deles 71 son de empresa con 8.508 traballadores afectados e 19 son de sector con 42.811 traballadores afectados.

As cláusulas refírense ao seguinte:

■ Graduación das faltas

Ven recollida en 62 convenios (17 de sector e 45 de empresa). Os traballadores aos que afectan son 45.411.

Nestas cláusulas recóllese unha enumeración das faltas cualificándoas en leves, graves e moi graves.

■ Sancións

Indican as sancións segundo a gravidade das faltas 55 convenios (17 de sector e 38 de empresa). Os traballadores aos que afectan son 45.167.

Os tipos máis frecuentes de sancións que se indican son: amoestacións verbais e/ou escritas, suspensión de emprego e soldo e despedimento.

Outras sancións menos frecuentes son traslado forzoso sen dereito a indemnización, suspensión do dereito a concorrer a probas selectivas ou concursos de ascensos, desconto proporcional na retribución do tempo non traballado por falta de asistencia ou puntualidade e inhabilitación para o ascenso.

■ Outras cláusulas refírense ao procedemento sancionador; á necesidade ou non de tramitación dun expediente disciplinario, á información aos representantes dos traballadores e á prescrición e cancelación.

7.7.3. Cláusulas sobre o idioma

Existen cláusulas sobre o idioma 29 convenios (13,36%) que afectan a 53.472 traballadores (25,21%).

Deles 19 son de empresa con 1.787 traballadores afectados e 10 son de sector con 51.685 traballadores afectados.

As cláusulas máis frecuentes refírense ao 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 noutras cláusulas 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, engadindo 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 e tamén se fará de igual xeito cos anuncios, notas, avisos, etc. que se publiquen nos taboleiros de anuncios da empresa.

7.7.4. Cláusula de sometemento ao AGA

Faise referencia ao Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA) en 47 convenios dos asinados este ano, o 21,66% do total (cadro 7.42). Os traballadores afectados son 91.650 (43,21%).

Evolución dos convenios colectivos con cláusula de sometemento ó AGA. Por provincias. Galicia. 1994-2004

■ Cadro 7.42

		Sector	Empresa	TOTAL
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº %			
		3	1	
		60,00	7,69	
A Coruña	Nº %	3	11	
		30,00	28,95	
Lugo	Nº %	3	2	
		37,50	11,11	
Ourense	Nº %	9	2	
		64,29	8,70	
Pontevedra	Nº %	6	7	
		33,33	10,00	
Galicia 2004		24	23	
		43,64	14,20	
1994		16	3	19
1995		14	4	18
1996		23	11	34
1997		19	14	33
1998		27	11	38
1999		21	17	38
2000		21	13	34
2001		24	11	35
2002		25	18	43
2003		19	13	32
2004		24	23	47

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais

Deles 24 son de sector con 89.130 traballadores afectados e 23 son de empresa con 2.520 traballadores afectados.

O tipo de cláusula que máis se utiliza indica que as partes asinantes do convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse ás disposicións contidas no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA) nos propios termos en que están formuladas.

Recóllense tamén referencias ao AGA nalgúns convenios ao indicar o xeito de resolver as discrepancias en temas concretos, sinalando os seguintes:

- Discrepancias no seo da comisión paritaria do convenio.
- Mobilidade (funcional e xeográfica).
- Desvinculación salarial.
- Implantación dun novo sistema de traballo.
- Interpretación de artigos do convenio.
- Bloqueo na negociación do convenio.

Parte II. CONVENIOS COLECTIVOS ESTATAIS CON APLICACIÓN EN GALICIA

Como xa se indicaba na primeira parte deste informe, continuouse este ano por parte do Consello coa elaboración da base de datos cos convenios de ámbito superior ao da Comunidade Autónoma que afectan a traballadores en Galicia, traballo iniciado no ano anterior.

Partiuse inicialmente dos convenios publicados no BOE que teñen vixencia para o ano 2004 ou posterior; combinando esta información coa remitida pola *Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales* do Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociais, que periodicamente remite un ficheiro no que se inclúen todos os convenios de ámbito interprovincial e estatal rexistrados, procedéndose no Consello a analízala 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 tendo en conta 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 ao elaborar a parte do informe referida aos convenios negociados en Galicia, que é o da vixencia económica, téndose en conta só os que teñen vixencia e efectos económicos durante o ano 2004.

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

Segundo recollen os cadros 7.I e 7.II os convenios colectivos estatais con aplicación en Galicia asinados e/ou revisados en 2004 foron 159 e afectan a 305.270 traballadores.

Deles 101 son de empresa e afectan a 16.523 traballadores e 58 son de sector con 288.747 traballadores afectados.

Os cadros 7.III e 7.IV indican o número de convenios colectivos (asinados ou revisados) segundo o número de traballadores aos que afecta cada convenio.

Neles obsérvase que nos de empresa o maior número concéntrase nas que teñen ata 50 traballadores.

Nos de sector o maior número sitúase nos convenio que afectan a máis de 3.000 traballadores (27,59%) e entre 1.001 e 3.000 traballadores (25,86%).

No que se refire ao ámbito temporal, o 65,17% dos convenios de empresa e o 66,67% 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 convenios asinados ou revisados con vixencia económica para o 2004 foi de 3,73 (cadro 7.VII). Este incremento é superior en 0,53 puntos ao IPC estatal do ano 2004 que foi do 3,2.

Convenios colectivos
■ Cadro 7.I

	Nº	Traballadores
Empresa	89	15.732
Sector	33	236.590
Total	122	252.322

Revisións salariais
■ Cadro 7.II

	Nº	Traballadores
Empresa	12	791
Sector	25	52.157
Total	37	52.948

Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de traballadores. Empresa
■ Cadro 7.III

Traballadores	Estatais	
	Nº	%
0 - 50	66	65,35%
51-100	14	13,86%
101-500	15	14,85%
501-1000	1	0,99%
1001-3000	4	3,96%
>3000	1	0,99%
Total	101	

Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de traballadores. Sector
■ Cadro 7.IV

Traballadores	Estatais	
	Nº	%
0 - 50	5	8,62%
51-100	3	5,17%
101-500	9	15,52%
501-1000	10	17,24%
1001-3000	15	25,86%
>3000	16	27,59%
Total	58	

**Vixencias medias dos convenios de empresa.
Porcentaxe sobre o total**
■ Cadro 7.V

	Nº	%
Menos de 1 ano	-	0,00%
1 ano	15	16,85%
De 1 a 2 anos	-	0,00%
2 anos	14	15,73%
De 2 a 3 anos	2	2,25%
3 anos	30	33,71%
Máis de 3 anos	28	31,46%
Total	89	

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

■ Cadro 7.VI

	Nº	%
Menos de 1 ano	-	0,00%
1 ano	5	15,15%
De 1 a 2 anos	-	0,00%
2 anos	4	12,12%
De 2 a 3 anos	2	6,06%
3 anos	11	33,33%
Máis de 3 anos	11	33,33%
Total	33	

■ Cadro 7.VII

Media ponderada do incremento salarial pactado

Ano 2004	Convenios Colectivos		Revisións salariais		Total
	Sector	Empresa	Sector	Empresa	
	3,81	3,01	3,61	3,11	3,73

Para o cálculo deste incremento tivéronse en conta as cláusulas de revisión salarial que figuran no 66% dos convenios e no 73% 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 aos que afectan.

A xornada media pactada nestes convenios foi de 1.757,09 horas (cadros 7.XI e 7.XII).

O 74% destes convenios reducen a xornada máxima legal anual. Deles 64 son de empresa (63%) e 49 de sector (85%).

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	-
Industria	3,85
Construcción	4,00
Servicios	3,28
Total	3,73

Convenios colectivos asinados con cláusula de garantía social

■ Cadro 7.IX

	Estatais			
	Nº	%	Traballadores	%
Empresa	55	61,80%	7.339	46,65%
Sector	25	75,76%	178.501	75,45%
Total	80	65,57%	185.840	73,65%

Convenios colectivos revisados con cláusula de garantía social

■ Cadro 7.X

	Estatais			
	Nº	%	Traballadores	%
Empresa	5	41,67%	582	73,58%
Sector	22	88,00%	40.262	77,19%
Total	27	72,97%	40.844	77,14%

Xornada pactada. Media ponderada para o ano actual

■ Cadro 7.XI

	Xornada media (horas/ano)		
	Sector	Empresa	Total
2004	1.757,47	1.739,04	1.757,09

Xornada por sector de actividade

■ Cadro 7.XII

	Agrario	Non agrario			Total
		Industria	Construcción	Servicios	
Empresa		1.714,85		1.754,09	1.739,04
Sector		1.711,11	1.750,00	1.756,35	1.757,47
Total		1.769,53	1.750,00	1.756,24	1.757,09

■ Cadro 7.XIII

Detalle dos incrementos salariais pactados nos convenios colectivos de sector.
Estatais 2004

Denominación convenio	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final %
ACTIVIDADE DE CICLISMO PROFESIONAL	Non indica %		
ACORDO LABORAL ESTATAL PARA SUPERMERCADOS, SUPERERVIZOS, AUTOSERVIZOS E DISTRIBUIDORES MAIORISTAS DE ALIMENTACIÓN	Non indica %		
ADMINISTRACIÓNS DE LOTERÍA	2,,40	0,8	3,2
APARCAMENTOS E GARAXES	Non indica %		
ARTES GRÁFICAS, MANIPULADOS DO PAPEL, MANIPULADOS DO CARTÓN, EDITORIAIS E INDUSTRIAS AUXILIARES	Non indica %		
AUOESCOLAS	3,50		
AZUCAREIRA (INDUSTRIA)	2,3	1,2	3,50
BANCA PRIVADA	2,5	0,7	3,2
CAIXAS DE AFORROS	2,00	1,2	3,2
CENTROS DE ASISTENCIA, DIAGNÓSTICO, REHABILITACIÓN E PROMOCIÓN DE MINUSVÁLIDOS	3,00		
COMERCIO POR XUNTO E IMPORTADORES DE PRODUTOS QUÍMICOS-INDUSTRIAIS, DROGUERÍA, PERFUMERÍA E AFÍNS	2,4	1,,2	3,6
COMERCIO DE PAPEL E ARTES GRÁFICAS	4,10		
COMERCIO MAIORISTAS E DISTRIBUIDORES DE ESPECIALIDADES E PRODUTOS FARMACEUTICOS	2,25	1,20	3,45
CONSERVAS VEXETAIS	2,5	1,2	3,7
DERIVADOS DO CEMENTO (C. XERAL)	2,85	1,2	4,05
DISTRIBUIDORES CINEMATOGRAFICOS E OS SEUS TRABALLADORES	3,00	0,20	3,20
ELABORADORES DE PRODUTOS COCIÑADOS PARA A SÚA VENDA A DOMICILIO	2,80	1,20	4,00
EMPRESAS CONSULTORAS DE PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS E ORGANIZACIÓN CONTABLE	2	0,6	2,6
EMPRESAS DE XESTIÓN E MEDIACIÓN	3	0,7	3,7
EMPRESAS DE MEDIACIÓN EN SEGUROS PRIVADOS (ANTES AXENTES E CORREDORES DE SEGUROS)	3,00	0,20	3,20
EMPRESAS DE SEGURIDADE	2,60		
EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	3	0,2	3,2
EMPRESAS ORGANIZADORAS DO XOGO DO BINGO	2	1,2	3,2
ENSINANZA E FORMACIÓN NON REGULAMENTADA	2,60		
ENTIDADES DE SEGUROS, REASEGUROS E MÚTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO	2	1,2	3,2
ENTREGA DOMICILIARIA	3		
ESTABLECEMENTOS FINANCIEROS DE CRÉDITO	2	1,20	3,20
ESTACIÓNS DE SERVIZO	2,3	1,2	3,5
FABRICACIÓN DE CALZADO ARTESÁN MANUAL E ORTOPEDIA E A MEDIDA E OBRADOIROS DE REPARACIÓN E CONSERVACIÓN DO CALZADO USADO E DUPLICADO DE CHAVES	2,50	1,2	3,7
FABRICANTES DE XESOS, ESCAIOLAS E OS SEUS PREFABRICADOS	2,85	1,20	4,05
GRANDES ALMACÉNS	2,3	1	3,3
HOSTALARÍA	Non indica %		
INDUSTRIA DO CALZADO	3	1,2	3,,2
INDUSTRIA METALGRÁFICA E FABRICACIÓN DE ENVASES METÁLICOS	2,9	1,2	4,1
INDUSTRIA QUÍMICA	2,5	1,2	3,7
INDUSTRIA SALIÑEIRA	2,1	1,1	3,2
INDUSTRIAS GÁRNICAS	3		
INDUSTRIAS DE AUGAS E BEBIDAS ENVASADAS	2,50	1,2	3,7
INDUSTRIAS DE ALIMENTOS COMPOSTOS PARA ANIMAIS	2,40	1,20	3,60
INDUSTRIAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMENTO, DEPURACIÓN E DISTRIBUCIÓN DE AUGA	2,4	1,2	3,6
INDUSTRIAS DE FABRICACIÓN DE FARIÑAS PANIFICABLES E SÉMOLAS	2,75	1,2	3,95
INDUSTRIA DA MADEIRA	3	1,2	4,2

Denominación convenio	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final %
INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS	2,35	1,20	3,55
INDUSTRIAS DO CURTIDO, CORREAS E COIROS INDUSTRIAIS E CURTICION DE PELES PARA PELETARÍA	2	1,2	3,2
INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DO VIDRO, INDUSTRIAS CERÁMICAS E PARA AS DO COMERCIO EXCLUSIVISTA DOS MESMOS MATERIAIS	2,50	1,20	3,70
INDUSTRIAS FOTOGRÁFICAS	2,25	1,2	3,45
MATADOIROS DE AVES E COELLOS	2,5	1,2	3,7
OFICINAS DE FARMACIA	3	1,2	4,2
PASTAS, PAPEL E CARTÓN	3,00	0,20	3,20
PERFUMARÍA E AFÍNS	2,5	1,2	3,7
PRENSA NON DIARIA	2	1,2	3,2
RESIDENCIAS PRIVADAS DE PERSOAS MAIORES E DO SERVIZO DE AXUDA AO DOMICILIO (ANTES RESIDENCIAS PRIVADAS DA TERCEIRA IDADE)	3	1,2	4,2
SECTOR DO CORCHO	2,5	1,2	3,7
SERVIZO DO TRANSPORTE URBÁN E INTERURBÁN DE AUTO-TAXI	3	1,2	4,2
TELLAS, LADRILLOS E PEZAS ESPECIAIS DE ARCILA COCIDA	3	1,2	4,2
TÉXTIL E CONFECCIÓN (INDUSTRIA)	2,5	1,2	3,7
XERAL DA CONSTRUCCIÓN	2,80	1,20	4,00
XESTORÍAS ADMINISTRATIVAS	3,2		

**Detalle dos incrementos salariais pactadas nos convenios colectivos de empresas.
Estatais 2004**

Denominación convenio	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final %
ADIDAS ESPAÑA SA (antes ADIDAS SARRAGAN ESPAÑA SA)	3,20	1,20	4,20
ADMINISTRACIÓN XERAL DO ESTADO - PERSOAL LABORAL	Non indica %		
AENA E O COLECTIVO DOS CONTROLADORES DA CIRCULACIÓN AÉREA	2		
AEROPUERTOS ESPAÑOLES Y NAVEGACIÓN AÉREA - ENTE PÚBLICO (ANTES AEROPUERTOS NACIONALES Y NAVEGACIÓN AÉREA)	2		
AGENCIA EFE SOCIEDAD ANÓNIMA	3,20		
AGFA - GEVAERT, S.A.	2,75	1,20	3,95
ALDEASA	2,50	1,2	3,7
ALLIANZ-RAS SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.	2,00	1,20	3,20
ANTENA 3 TELEVISIÓN, S.A.	4,10		
ASISTENCIA, DISTRIBUCIÓN Y SERVICIOS, S.A. (ADYS)	2,00	1,2	3,2
ASOCIACIÓN BENÉFICA RETO A LA ESPERANZA	3,00		
ASOCIACIÓN DE HOGARES PARA NIÑOS PRIVADOS DE AMBIENTE FAMILIAR "NUEVO FUTURO"	Non indica %		
AUNA TELECOMUNICACIONES	Non indica %		
AUTOMÓVILES CITROËN ESPAÑA, S.A.	3,00	0,13	3,13
AUTTRANSPORTE TURÍSTICO ESPAÑOL, S.A. (ATESA)	3,00		
AVIS, S.A.	3	1,70	3,70
BP OIL ESPAÑA, S.A.	3,1		
BRIDGESTONE-HISPANIA, S.A (DELEGACIÓNS COMERCIAIS)	2,00		
BSH INTERSEVICE, S.A. (A CORUÑA)	2	1,40	3,40
CARGILL ESPAÑA S.A. Y AOP IBERIA S.L.	2,50	1,20	3,70
CLIMA ROCA YORK, S.L.	2,00	1,2	3,2
COBRA SERVICIOS AUXILIARES, S.A.	2,5		
COMPAÑÍA ESPAÑOLA PETRÓLEOS ATLÁNTICO, S.A.	2	1,7	3,7
COMPAÑÍA ESPAÑOLA PETRÓLEOS, S.A. (CEPSA) - REFINO	2,25	1,2	3,45
CONTROL DE TRÁNSITO Y GESTIÓN AUXILIAR, S.L.	3,10		
CORPORACIÓN EMPRESARIAL ROCA, S.A., ROCA SANITARIO, S.A. Y ROCA CALEFACCIÓN, S.L.	2,00		
CWT VIAJES DE EMPRESA, S.A.	2,25	0,95	3,20
DANONE, S.A.	2,00	1,20	3,20
DIARIO ABC, S.L.	2,4	1,20	3,60
DIARIO AS, S.L.	2	0,30	3,20
EMPRESAS PRAXAIR ESPAÑA, S.L., PRAXAIR PRODUCCIÓN ESPAÑA, S.L., PRAXAIR SOLDADURA, S.L. Y PRAXAIR EUHOLDING, S.L.	2,90	0,30	3,20
EUROPCAR IBÉRICA, S.A.	3,5		
EUROPEAN AIR TRANSPORT, S.A.	Non indica %		
FERROCARRILES DE VÍA ESTRECHA	2,00		
FUJITSU CUSTOMER SUPPORT, S.A. (ANTES FUJITSU SORBUS, S.A.)	2,50		
FUNDACIÓN DIAGRAMA INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL	2,00	1,2	3,2
GALESERGA, S.L.	2,00		
GENERAL ÓPTICA	4		
GETRONICS ESPAÑA SOLUTIONS, S.L. (ANTES WANT GLOBAL NETWORK SERVICES, S.L.)	2,50		
GRUPO CETELEM	3		
GRUPO DE PROYECTOS SOCIALES DE GESTIÓN, S.A. (GPS)	3	0,84	3,84
GRUPO GENERALI	2,50	1,20	3,70
GRUPO SANTANDER CONSUMER FINANCE	2,75	0,10	2,85
HIDROCANTÁBRICO ENERGÍA, S.A.	2	1,2	3,2
IBERDROLA GRUPO	2,50	0,70	3,20
INERGY AUTOMOTIVE SYSTEMS SA (ANTES PLASTIC OMNIUM SOPLADO SA)	2,75		
INSTITUTO ESPAÑOL DE COMERCIO ESPAÑOL (ICEX)	2,00		
LA REGIÓN, S.A.	3,95		
LINK EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS, SLV	2		

Denominación convenio	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial (%)	Incremento salarial final %
MANNESMANN DEMATIC, S.A. (DEMAG CRANES & COMPONENTES, S.A.)	Non indica %		
MANTENIMIENTOS Y MONTAJES INDUSTRIALES, S.A. (MASA GALICIA)	2,00	1,20	3,20
MAPFRE MUTUALIDAD Y GRUPO DE EMPRESAS	2,00	1,20	3,20
MARODRI, S.L.	3,60		
MASA SERVICIOS, S.A.	2,00	1,20	3,20
MERCADONA, S.A.	2,00	1,20	3,20
MIELE, S.A.	2,00	1,20	3,20
NEFITEL, S.A.	3,00		
NEXTIRAONE ESPAÑA, SLU	Non indica %		
OERLIKON SOLDADURA, S.A.	2,75	0,45	3,20
ORGANIZACIÓN NACIONAL DE CIEGOS (ONCE)	2,00	1,20	3,20
PANSFOOD, S.A.	3,20		
PARADORES DE TURISMO, S.A.	3,00		
PHILIPS IBÉRICA, S.A.	2,00	1,20	3,20
PIRELLI NEUMÁTICOS, S.A.	2,00	1,20	3,20
PLUS SUPERMERCADOS, S.A. (TENGMANN ESPAÑA, S.A.)	2,00	1,20	3,20
RADIO POPULAR, S.A. - COPE	2,00	1,20	3,20
RECOLETOS COMPAÑÍA EDITORIAL, S.A.	3,00	1,20	4,20
RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA, S.A.	3,85		
REMOLCADORES NOSA TERRA, S.A. (REMOLCANOSA)	2,00	1,20	3,20
REMOLCANOSA Y EDSA AGRUPACIÓN DE INTERÉS ECONOMICO - BUQUES CABLEROS ATLANTIDA, TENO E IBERUS	2,00	1,20	3,20
REMOLQUES MARÍTIMOS, S.A.- FLOTA -	2,00	1,20	3,20
RENFE	2,00		
REPSOL PETRÓLEO, S.A - REFINO	2,40	1,20	3,60
SAINT-GOBAIN CRISTALERÍA, S.A.	2,00	1,20	3,20
SANTIAGO CUCART, S.L. Y COFISER, S.L.	4,00		
SCHWEPPES, S.A.	2,50	0,20	2,70
SEGURIBER, COMPAÑÍA DE SERVICIOS INTEGRALES, S.L.	2,00	1,20	3,20
SEGUROS CATALANA OCCIDENTE SOCIEDAD ANÓNIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS	Non indica %		
SERVICIOS SECURITAS, S.A.	3,60		
SIEMENS, S.A.	2,75		
SINTAX LOGÍSTICA, S.A. (ANTES WALON IBÉRICA, S.A.)	2,00	1,20	3,20
SLI SYLVANIA, S.A.	Non indica %		
SOCIEDAD COOPERATIVA RETO A LA ESPERANZA	Non indica %		
SUPERMERCADOS CHAMPION, S.A. (ANTES SIMAGO, SAU)	2,00	1,20	3,20
TAP-AIR PORTUGAL	3,00		
TELEFÓNICA DATA ESPAÑA, S.A.	2,80		
TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.	2,00	1,20	3,20
TELEFÓNICA SERVICIOS MÓVILES, S.A.	2,00	1,20	3,20
TELEFÓNICA TELECOMUNICACIONES PÚBLICAS, S.A.	2,50	1,20	3,70
TELEINFORMÁTICA Y COMUNICACIONES, S.A.	2,00	1,20	3,20
TRES M (3-M) ESPAÑA, S.A.	2,30	1,20	3,50
UMANO SERVICIOS INTEGRALES, S.A.	2,25	1,20	3,45
UNIÓN ELÉCTRICA - FENOSA, S.A.	2,00	1,20	3,20
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES	3,20		
UNISYS ESPAÑA, S.A.	1,70		
V2 COMPLEMENTOS AUXILIARES, S.A.	2,60		
VB AUTOBATERÍAS, S.A. (ANTES VARTA BATERÍAS, S.A.)	2,00	2,20	2,20
VELPA, S.A.	Non indica %		
VIGILANCIA INTEGRADA, S.A.	2,60		
ZARDOYA OTIS, S.A. Y ASCENSORES EGUREN, S.A. (AES)	2,50	0,70	3,20