

Parte I A NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN GALICIA

9.1 Metodoloxía

A primeira parte deste capítulo recolle unha análise dos convenios colectivos asinados e revisados durante este ano en Galicia.

O criterio de inclusión que se utiliza é o da vixencia económica, polo que os convenios que se teñen en conta neste informe son os asinados e revisados en 2010 que teñen vixencia e efectos económicos durante este ano 2010 así como os convenios asinados ou revisados nos últimos días do ano anterior que teñen vixencia e inicio de efectos en 2010. Non se consideraron aqueles convenios que, aínda que foron asinados ou revisados durante o ano 2010, non teñen efectos económicos para este ano.

O informe abarca a negociación colectiva estatutaria, de eficacia xeral, os pactos extraestatutarios e os acordos reguladores para persoal funcionario e pactos de tipo

mixto que regulan de xeito unitario a todo tipo de persoal que presta servizos nas distintas administracións públicas, na medida en que se ten coñecemento deles.

Os datos estatísticos que figuran neste informe foron elaborados tendo en conta o contido dos convenios colectivos e o establecido nas follas estatísticas que de xeito preceptivo os acompañan, e que foron achegados puntualmente a este Consello pola Dirección Xeral de Relacións Laborais.

Dende a posta en marcha durante este ano do programa REGCON para o rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo por medios telemáticos, a información extráese directamente do programa desde este Consello.

Para o cálculo da media ponderada do incremento salarial pactado tivéronse en conta os incrementos salariais indicados nos convenios de xeito porcentual e as cláusulas de revisión salarial recollidas neles de igual xeito, sen ter en conta os incrementos lineais ou os convenios nos que se indican varios incrementos.

Calcúlase tamén neste informe a media ponderada tendo en conta os incrementos salariais indicados para este ano 2010 nos convenios asinados en anos anteriores e as cláusulas de revisión salarial do ano 2009 que non tiñan efectos retroactivos senón que indicaban o inicio dos seus efectos para 2010.

Para determinar a xornada media pactada tivéronse en conta unicamente os convenios que a regulan de xeito anual, que foron 131 este ano, o 65,8% do total de convenios asinados e revisados.

A segunda parte do capítulo refírese aos convenios de ámbito superior ao da Comunidade Autónoma que afectan a traballadores/as en Galicia.

Tendo en conta estes datos, inclúese tamén a media ponderada considerando os incrementos salariais indicados nestes convenios.

A información recóllese dos convenios publicados no BOE que teñen vixencia para o ano 2010 ou posterior; combinando esta información coa remitida pola Subdirección Xeral de Estatística do Ministerio de Traballo e Inmigración co fin de recoller só os que afectan a traballadores/as nalgunha das catro provincias galegas.

Nos convenios de sector o dato do número de traballadores/as aos que afectan foi elaborado polo IGE baseándose no traballo realizado neste Consello no que se recollen os CNAE's incluídos no ámbito de aplicación dos ditos convenios.

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

Nos convenios de empresa estes datos recóllense dos remitidos polo Ministerio e/ou contactando directamente cos departamentos de recursos humanos das empresas.

9.2 Estrutura da negociación colectiva

O número de convenios colectivos que existen en Galicia a 31 de decembro de 2010 é de 816, xa sexan vixentes ou prorrogados tacitamente (Cadro 9.1). Os traballadores/as aos que afectan son 471.780.

**Evolución da estrutura global da negociación colectiva. Por provincias.
Galicia. 2005-2010**

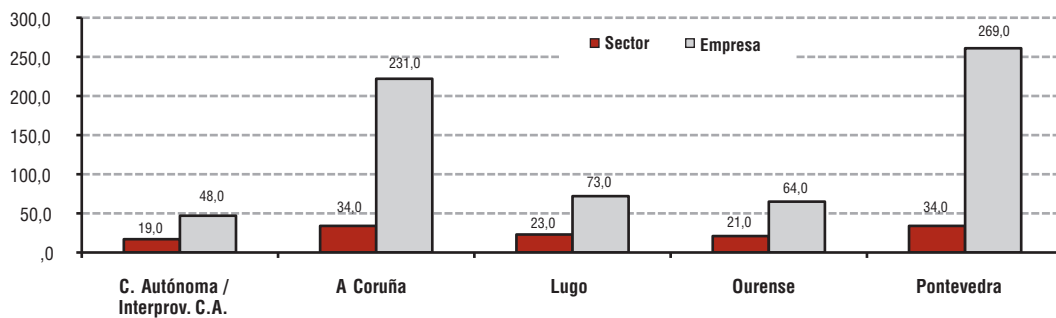
■ **Cadro 9.1**

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Sector	13	34	23	20	34	124
Empresa	41	186	62	55	221	565
Total 2005	54	220	85	75	255	689
Sector	14	34	23	21	34	126
Empresa	45	195	63	57	228	588
Total 2006	59	229	86	78	262	714
Sector	14	34	23	21	33	125
Empresa	45	203	66	59	234	607
Total 2007	59	237	89	80	267	732
Sector	15	34	23	21	34	127
Empresa	47	210	69	60	247	633
Total 2008	62	244	92	81	281	760
Sector	17	34	23	21	34	129
Empresa	47	222	72	65	261	667
Total 2009	64	256	95	86	295	796
Sector	19	34	23	21	34	131
Empresa	48	231	73	64	269	685
Total 2010	67	265	96	85	303	816

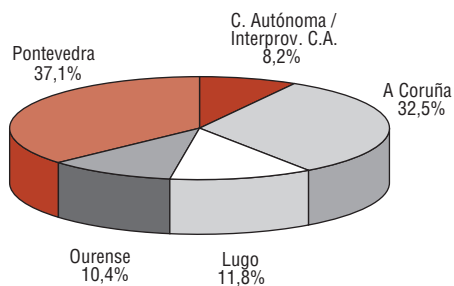
Neste cómputo total contabilízanse convenios colectivos e acordos reguladores.

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Ano 2010. Distribución territorial



Ano 2010. Representación porcentual da distribución territorial



Refírense estes datos a convenios de empresa e de sector negociados en Galicia, incluíndo neste total tamén aqueles pactos de eficacia limitada e acordos reguladores dos que se ten coñecemento.

Asináronse por primeira vez este ano 20 novos convenios (2 de sector e 18 de empresa, (Cadro 9.2) que afectan a 6.109 traballadores/as.

**Convenios colectivos de sector e empresa asinados por vez primeira.
Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2010**

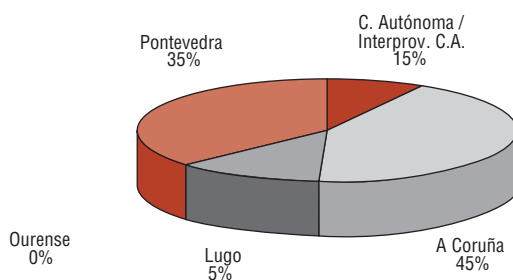
■ Cadro 9.2

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

Empresa	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Agríc. e Pesca	-	-	-	-	-	0
Industria	-	1	-	-	6	7
Construción	-	-	-	-	-	0
Servizos	1	8	1	-	1	11
Total	1	9	1	0	7	18

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Convenios colectivos de empresa negociados por primeira vez. Porcentaxe provincial



Durante o ano 2010 foron asinados e/ou revisados 199 convenios (147 convenios asinados e 52 revisados), dos que 61 son de sector (30 asinados e 31 revisados) e 138 son de empresa (117 asinados e 21 revisados).

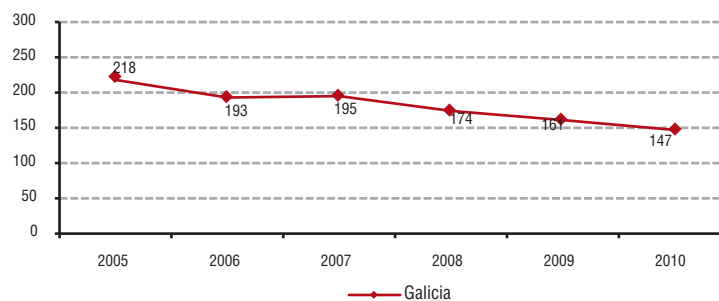
Os Cadros 9.3 e 9.4 recollen estes datos por provincias así como a evolución no número de convenios asinados e revisados no período 2005-2010.

**Evolución dos convenios colectivos asinados.
Por provincias. Galicia. 2005-2010**

■ Cadro 9.3

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Sector	4	9	12	13	12	50
Empresa	7	51	23	25	62	168
Total 2005	11	60	35	38	74	218
Sector	2	10	5	13	12	42
Empresa	16	46	14	15	60	151
Total 2006	18	56	19	28	72	193
Sector	4	10	5	9	13	41
Empresa	8	44	24	14	64	154
Total 2007	12	54	29	23	77	195
Sector	7	29	23	14	58	131
Empresa	5	8	9	12	9	43
Total 2008	12	37	32	26	67	174
Sector	4	4	3	10	9	30
Empresa	9	38	8	10	66	131
Total 2009	13	42	11	20	75	161
Sector	4	6	3	8	9	30
Empresa	7	30	16	10	54	117
Total 2010	11	36	19	18	63	147

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

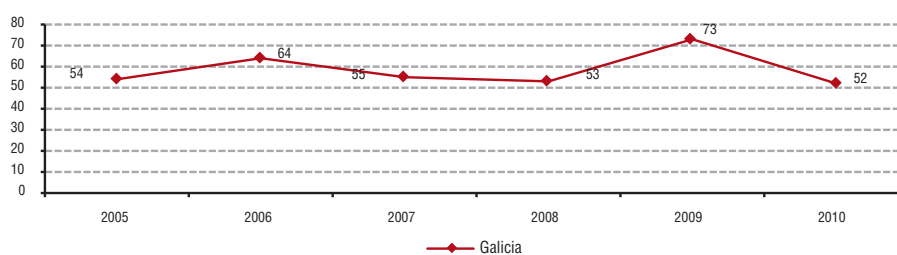


Evolución dos convenios colectivos revisados. Por provincias. Galicia. 2005-2010

Cadro 9.4

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Sector	2	13	4	6	8	33
Empresa	0	5	4	4	8	21
Total 2005	2	18	8	10	16	54
Sector	1	7	10	7	10	35
Empresa	2	7	5	6	9	29
Total 2006	3	14	15	13	19	64
Sector	1	6	5	8	9	29
Empresa	4	6	4	3	9	26
Total 2007	5	12	9	11	18	55
Sector	3	5	5	2	6	21
Empresa	3	9	3	5	12	32
Total 2008	6	14	8	7	18	53
Sector	4	12	12	8	8	44
Empresa	4	9	9	1	6	29
Total 2009	8	21	21	9	14	73
Sector	7	6	7	7	4	31
Empresa	4	5	5	0	7	21
Total 2010	11	11	12	7	11	52

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



Se ademais dos convenios asinados este ano se teñen en conta os convenios asinados en anos anteriores con vixencia para o ano 2010 ou posterior, o número de convenios con vixencia expresa para 2010 é de 366. Estes convenios afectan a 271.855 traballadores/as.

Deles 76 son de sector (o 58% do total dos de sector existentes) e afectan a 230.091 traballadores/as e 290 son de empresa (o 42,3% do total dos de empresa existentes) e afectan a 41.764 traballadores/as.

9.3 Ámbitos de aplicación

9.3.1 Funcional

Dos 199 convenios asinados ou revisados este ano, o 31% son de sector (61 convenios) e o 69% de empresa (138 convenios). Non obstante o anterior, tal e como veremos na análise do ámbito persoal, a maioría dos traballadores/as 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 9.5).

Convenios colectivos asinados e revisados. Por sector e grupos de empresas, empresas e ámbitos inferiores. Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2010

■ Cadro 9.5

	Agric. e Pesca	Industria	Construción	Servizos	Total
C. Autónoma / Interprov. C.A.					
Convenios de sector asinados	-	-	1	3	4
Convenios de sector revisados	-	1	-	6	7
Convenios de empresa asinados	-	2	-	5	7
Convenios de empresa revisados	1	-	-	3	4
A Coruña					
Convenios de sector asinados	-	3	-	3	6
Convenios de sector revisados	-	1	-	5	6
Convenios de empresa asinados	-	10	-	20	30
Convenios de empresa revisados	-	4	-	1	5
Lugo					
Convenios de sector asinados	-	1	-	2	3
Convenios de sector revisados	-	3	-	4	7
Convenios de empresa asinados	2	7	1	6	16
Convenios de empresa revisados	-	2	-	3	5
Ourense					
Convenios de sector asinados	-	4	1	3	8
Convenios de sector revisados	-	2	-	5	7
Convenios de empresa asinados	-	7	-	3	10
Convenios de empresa revisados	-	-	-	-	0
Pontevedra					
Convenios de sector asinados	-	2	-	7	9
Convenios de sector revisados	-	2	-	2	4
Convenios de empresa asinados	-	34	-	20	54
Convenios de empresa revisados	-	3	-	4	7
Galicia					
Convenios de sector asinados	0	10	2	18	30
Convenios de sector revisados	0	9	0	22	31
Convenios de empresa asinados	2	60	1	54	117
Convenios de empresa revisados	1	9	0	11	21

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

9.3.2 Territorial

Igual que en anos anteriores o ámbito territorial de negociación máis empregado foi o provincial, tan só o 11% dos convenios asinados e/ou revisados en 2010 foron de ámbito superior á provincia.

Por provincias, tal e como ven sendo habitual, Pontevedra é a que tivo máis actividade negociadora, o 37% do total, seguida da Coruña cun 24%.

9.3.3 Temporal

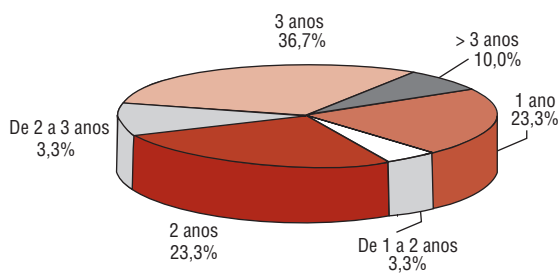
Nos Cadros 9.6 e 9.7 pódense apreciar as vixencias medias dos convenios colectivos de sector e de empresa respectivamente.

■ Cadro 9.6

Vixencias medias dos convenios colectivos de sector. Porcentaxe sobre o total de convenios asinados. Por provincias. Galicia. 2010

	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	-	0,00	2	33,33	-	0,00	5	62,50	-	0,00	7	23,33
De 1 a 2 anos	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	12,50	-	0,00	1	3,33
2 anos	2	50,00	1	16,67	-	0,00	2	25,00	2	22,22	7	23,33
De 2 a 3 anos	1	25,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	3,33
3 anos	1	25,00	2	33,33	1	33,33	-	0,00	7	77,78	11	36,67
Máis de 3 anos	-	0,00	1	16,67	2	66,67	-	0,00	-	0,00	3	10,00
Total	4		6		3		8		9		30	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

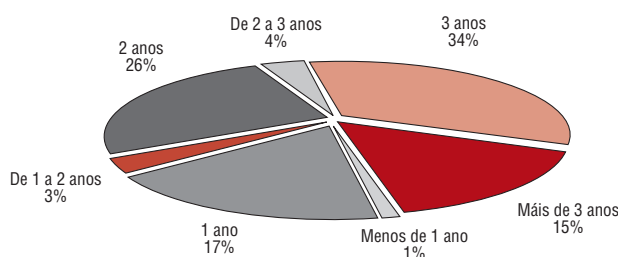


Cadro 9.7

Vixencias medias dos convenios colectivos de empresa. Porcentaxe sobre o total de convenios asinados. Por provincias. Galicia. 2010

	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	1	1,85	1	0,85
1 ano	1	14,29	4	13,33	2	12,50	5	50,00	8	14,81	20	17,09
De 1 a 2 anos	-	0,00	3	10,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	3	2,56
2 anos	2	28,57	7	23,33	4	25,00	4	40,00	13	24,07	30	25,64
De 2 a 3 anos	-	0,00	3	10,00	-	0,00	-	0,00	2	3,70	5	4,27
3 anos	2	28,57	8	26,67	5	31,25	1	10,00	24	44,44	40	34,19
Máis de 3 anos	2	28,57	5	16,67	5	31,25	-	0,00	6	11,11	18	15,38
Total	7		30		16		10		54		117	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



As vixencias que máis se repiten nos 117 convenios de empresa asinados este ano é a de 3 anos (o 34,2%), 2 anos (o 25,6%) e 1 ano (o 17,1%).

○ 15,4% indica unha vixencia superior de 3 anos.

Nos 30 convenios de sector asinados o 36,7% indica unha vixencia de 3 anos, un 23,3% indica 1 ano e outro 23,3% indican 2 anos.

○ 10% indica unha vixencia de máis de 3 anos.

Entre os convenios asinados que teñen vixencia superior a un ano (119 convenios, o 80,95% do total), 19 rematan a súa vixencia neste ano 2010 (1 é de sector e 18 de empresa).

9.3.4 Persoal

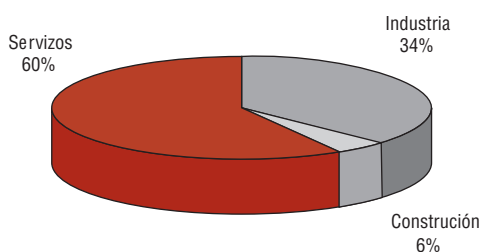
Os convenios asinados e revisados en Galicia no ano 2010 afectaron a 175.419 traballadores/as (Cadros 9.8 e 9.9). O 92,4% deles teñen reguladas as súas condicións de traballo por convenios de sector:

Cadro 9.8 Traballadores/as e empresas afectados por convenios colectivos asinados e revisados. Sector. Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2010

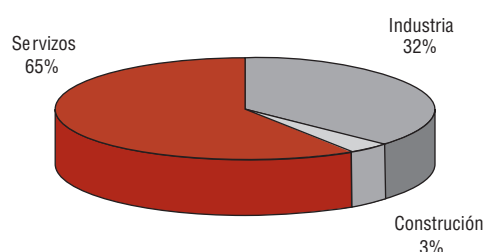
	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas
Agric. e Pesca	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Industria	2.854	52	10.480	1.015	2.374	600	7.129	703	32.255	5.390	55.092	7.760
Construción	450	20	-	-	-	-	9.635	685	-	-	10.085	705
Servizos	20.421	3.957	33.504	3.625	6.290	1.420	9.525	4.216	27.074	2.874	96.814	16.092
Total	23.725	4.029	43.984	4.640	8.664	2.020	26.289	5.604	59.329	8.264	161.991	24.557

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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



Empresas afectadas por sectores económicos

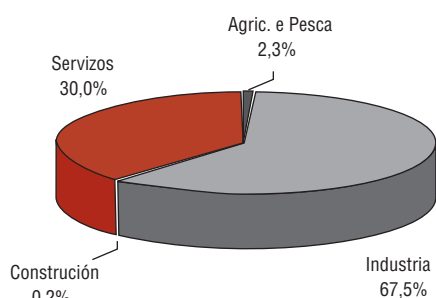


Cadro 9.9 Traballadores/as e empresas afectados por convenios colectivos asinados e revisados. Grupos de empresas, empresas e ámbitos inferiores. Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2010

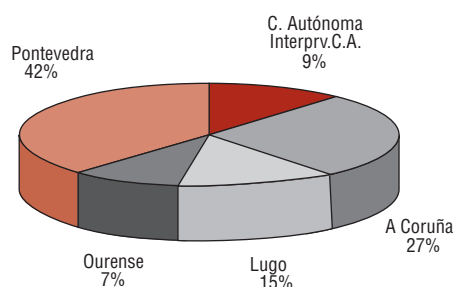
	C. Autónoma/ Interprov. C. A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas
Agric. e Pesca	200	1	-	-	111	3	-	-	-	-	311	4
Industria	1.679	4	1.578	14	460	9	1.015	7	4.334	37	9.066	71
Construción	-	-	-	-	27	1	-	-	-	-	27	1
Servizos	1.048	9	1.074	25	488	9	165	3	1.249	24	4.024	70
Total	2.927	14	2.652	39	1.086	22	1.180	10	5.583	61	13.428	146

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais.

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



Empresas afectadas por provincias



O sector servizos é, nos convenios de sector, o que agrupa o maior número de traballadores/as (60%), seguido da industria (34%).

Por provincias foi Pontevedra a que acapara o maior número de traballadores/as, seguida da Coruña.

No que a empresas se refire, a negociación colectiva de 2010 afectou a 24.703 empresas.

Os Cadros 9.10 e 9.11 agrupan os convenios de sector en función do número de traballadores/as e de empresas aos que afectan cada convenio, e neles obsérvase que nos convenios de sector o maior número deles concéntrase nos tramos que afectan entre 1.001 e 3.000 traballadores/as (23 convenios, un 37,7%) e entre 101 e 500 traballadores/as (17 convenios, un 27,87%), seguidos dos que afectan entre 501 e 1.000 traballadores/as e entre 3.001 e 5.000 (6 convenios, un 9,84% para cada un deles).

■ Cadro 9.10

Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de traballadores/as afectados/as. Sector. Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2010

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0-50 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
51-100 trab.	-	0,00	-	0,00	1	10,00	1	6,67	-	0,00	2	3,28
101-500 trab.	2	18,18	4	33,33	3	30,00	5	33,33	3	23,08	17	27,87
501-1.000 trab.	1	9,09	-	0,00	3	30,00	1	6,67	1	7,69	6	9,84
1.001-3.000 trab.	6	54,55	3	25,00	3	30,00	6	40,00	5	38,46	23	37,70
3.001-5.000 trab.	1	9,09	2	16,67	-	0,00	1	6,67	2	15,38	6	9,84
5.001-10.000 trab.	1	9,09	2	16,67	-	0,00	1	6,67	-	0,00	4	6,56
10.001-20.000 trab.	-	0,00	1	8,33	-	0,00	-	0,00	1	7,69	2	3,28
+20.000 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	7,69	1	1,64
Total convenios	11	100	12	100	10	100	15	100	13	100	61	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

■ Cadro 9.11

Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de empresas afectadas. Sector. Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2010

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0-50 empresas	2	18,18	2	16,67	1	10,00	3	20,00	1	7,69	9	14,75
51-100 empresas	5	45,45	4	33,33	1	10,00	5	33,33	3	23,08	18	29,51
101-500 empresas	3	27,27	4	33,33	7	70,00	4	26,67	4	30,77	22	36,07
501-1.000 empresas	-	0,00	1	8,33	1	10,00	1	6,67	3	23,08	6	9,84
1.001-2.000 empresas	-	0,00	1	8,33	-	0,00	2	13,33	1	7,69	4	6,56
+ de 2.000 empresas	1	9,09	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	7,69	2	3,28
Total convenios	11	100	12	100	10	100	15	100	13	100	61	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Tendo en conta o número de empresas afectadas nos convenios de sector asinados e revisados este ano, obsérvase que o maior número de convenios está comprendido no tramo de 101 a 500 empresas (un 36,07%), seguido do de 51 a 100 empresas (o 29,51%) e do de 0 a 50 empresas (o 14,75%).

Nos convenios de empresa o 33,33% son convenios de empresas que teñen ata 30 traballadores/as. (Cadro 9.12)

Cadro 9.12

Convenios colectivos asinados e revisados en función do número de traballadores/as afectados/as. Empresa. Porcentaxe sobre o total negociado. Por provincias. Galicia. 2010

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0-5 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
6-30 trab.	2	18,18	13	37,14	11	52,38	1	10,00	19	31,15	46	33,33
31-49 trab.	1	9,09	3	8,57	2	9,52	4	40,00	15	24,59	25	18,12
50-100 trab.	3	27,27	9	25,71	4	19,05	3	30,00	10	16,39	29	21,01
101-250 trab.	2	18,18	10	28,57	4	19,05	-	0,00	12	19,67	28	20,29
251-500 trab.	2	18,18	-	0,00	-	0,00	2	20,00	4	6,56	8	5,80
501-750 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
751-1.000 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	1,64	1	0,72
1.001-2.000 trab.	1	9,09	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	0,72
2.001-3.000 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
+ 3.000 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
Total convenios	11	100	35	100	21	100	10	100	61	100	138	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Os tramos seguintes son os dos convenios que afectan a empresas de 50 a 100 traballadores/as (21,01%), de 101 a 250 traballadores/as (20,29%) e de 31 a 49 traballadores/as (18,12%).

O Cadro de persoal medio das empresas afectadas por esta negociación (Cadro 9.13) é de 7 traballadores/as por empresa, 7 traballadores/as por empresa nos convenios colectivos de sector, e 92 nos de empresa.

Cadros de persoal medio das empresas afectadas pola negociación colectiva. Por provincias. Galicia. 2010

Cadro 9.13

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Sector	5,89	9,48	4,29	4,69	7,18	6,60
Empresa	209,07	68,00	49,36	118,00	91,52	91,97
Total	6,59	9,97	4,77	4,89	7,80	7,10

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

9.3.5 Desenvolvemento da negociación

■ Duración das negociacións:

Na elaboración deste dato empréganse como data inicial a da constitución da comisión negociadora, recollida da que se sinala na folla estatística do convenio, ou nas actas se se dispón delas, e como data final a da sinatura do convenio.

O 21,4% dos convenios de empresa asinados este ano negociáronse nun mes ou menos. No 39,3% a negociación durou máis de 3 meses e ata 9 meses.

Nos convenios de sector no 30% a negociación durou máis de 3 meses e ata 6 meses e o 20% empregou na negociación 1 mes ou menos.

■ Participación de mulleres na composición das mesas negociadoras

Analizando os 137 convenios dos asinados este ano nos que figura nas actas a composición da comisión negociadora de xeito nominativo (o 93,2% dos asinados que afectan a 68.317 traballadores/as, o 91,4% do total) existe participación de mulleres na comisión negociadora en 92 convenios (67,2%) que afectan a 62.240 traballadores/as (o 91,1%).

Estas porcentaxes están calculadas respecto dos convenios e traballadores/as afectados/as por eles dos que se coñece a composición da comisión negociadora.

O número total de mulleres que participou na negociación de convenios este ano foi de 75 por parte das empresas e/ou organizacións empresariais (un 19% fronte a 326 homes, un 81%) e 215 por parte das organizacións sindicais (un 25% fronte a 657 homes, un 75%).

9.4 Réxime económico

9.4.1 Incremento salarial medio ponderado

A media ponderada do incremento salarial pactado en 2010 en Galicia foi do 2,69% (Cadro 9.14a).

■ Cadro 9.14a

**Evolución da media ponderada do incremento salarial pactado.
Por provincias. Galicia. 2006-2010**

	Convenios sector					Revisións sector					Convenios empresa					Revisións empresa					Media total				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
A Coruña	4,17	5,14	4,34	2,53	2,42	3,56	5,23	3,40	3,28	3,16	3,50	3,80	3,19	2,33	2,53	3,15	4,94	2,50	2,85	3,81	3,78	5,13	3,52	3,16	2,99
Lugo	3,91	5,42	3,72	3,09	3,44	3,94	5,17	4,02	3,35	3,66	3,73	3,99	3,10	1,98	2,98	3,85	4,62	3,28	2,11	3,27	3,92	5,06	3,69	3,29	3,55
Ourense	4,21	5,20	4,23	2,14	1,57	3,67	3,35	3,70	3,10	2,30	4,98	4,50	4,58	1,92	1,79	3,43	2,70	2,50	3,00		4,00	4,37	4,10	2,75	1,81
Pontevedra	3,70	5,62	3,98	2,40	3,17	3,86	4,25	4,95	4,73	2,48	3,90	4,19	3,17	2,36	2,62	3,96	5,13	3,78	3,08	2,64	3,84	5,03	4,64	3,82	2,64
C. Autónoma / Interprov. C.A.	13,44	4,72	4,12	2,79	0,80	4,70	4,35	5,21	2,57	2,86	3,41	3,39	3,91	2,62	3,58	2,80	5,12	3,07	2,46	2,35	5,78	4,61	4,72	2,61	2,89
Galicia	4,19	5,30	4,16	2,45	2,28	3,73	4,38	4,12	3,61	2,83	3,75	4,01	3,24	2,33	2,78	3,64	5,02	3,03	2,69	3,01	3,88	5,01	4,07	3,31	2,69

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Esta media ponderada está calculada tendo en conta o incremento salarial indicado en porcentaxe nos convenios asinados e revisados este ano e as cláusulas de revisión salarial que recollen o 45,6% dos convenios asinados e o 57,7% dos revisados.

Este incremento é inferior ao IPC galego de 2010 que foi do 3,1 e tamén ao estatal que foi do 3,0.

O tipo de incremento que se pacta maioritariamente consiste en sinalar unha porcentaxe concreta ou fixalo en función do IPC (IPC previsto ou real do ano 2010 ou IPC real do ano anterior).

Como consecuencia da evolución seguida polo IPC en anos anteriores, sinálase nalgúns convenios o incremento mínimo que se deberá aplicar no caso de que este fose negativo.

Se aos convenios asinados e revisados este ano engadimos a negociación feita en anos anteriores que estende a súa vixencia ata o 2010, o incremento resultante é do 2,97 (Cadro 9.14b).

Media ponderada do incremento salarial pactado. Por provincias. Galicia. 2010
Cálculos feitos tendo en conta os incrementos salariais indicados nos convenios
asinados antes de 2010 con vixencia para este ano

■ Cadro 9.14b

	Convenios sector	Convenios empresa	Media total
	2010	2010	2010
A Coruña	3,95	2,98	3,57
Lugo	3,44	3,05	3,49
Ourense	1,57	2,44	1,85
Pontevedra	3,15	2,66	2,71
C. Autónoma / Interprov. C.A.	1,40	3,32	2,87
Galicia	3,21	2,77	2,97

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Para o cálculo desta media tivéronse en conta, ademais do incremento pactado nos convenios asinados e revisados en Galicia en 2010, os incrementos indicados en convenios asinados en anos anteriores que teñen vixencia para este ano e que non asinaron revisión salarial.

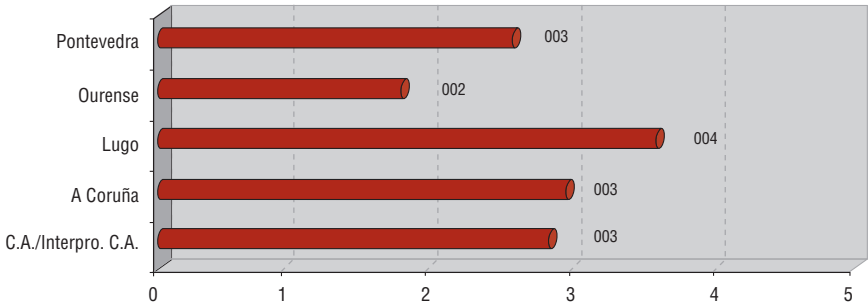
Centrando a análise nos convenios asinados e revisados en 2010, obsérvase que, por sectores económicos (Cadro 9.14c) os incrementos máis altos foron na agricultura e pesca co 3,37% e nos servizos co 2,84%. Na industria o incremento foi de 2,70 e na construción de 1,47.

Media ponderada do incremento salarial pactado.
Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2010

■ Cadro 9.14c

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Agríc. e Pesca	3,50	-	3,00	-	-	3,37
Industria	3,97	2,89	3,88	1,92	2,55	2,70
Construción	0,80	-	1,85	1,50	-	1,47
Servizos	2,61	3,03	3,42	2,05	2,85	2,84
Total	2,89	2,99	3,55	1,81	2,64	2,69

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



Segundo reflicte o Cadro 9.15 o tramo de incremento salarial “Maior que 2,5 e menor ou igual ao 3” é no que se atopa o maior número de convenios asinados e revisados este ano en Galicia. O tramo que agrupa o maior número de traballadores/as e o “Maior que 2 e menor ou igual ao 2,5”.

■ Cadro 9.15

Convenios colectivos asinados e revisados. Por tramo de aumento salarial pactado.
Incremento final Porcentaxe sobre o total negociado. Galicia. 2010

Aumento salarial	Convenios/ Revisións	% sobre o total	Empresas	% sobre o total	Traballadores/as	% sobre o total
Total convenios asinados e revisados	199		24.703		175.419	
Subtotal de convenios con incremento en %	157	78,89%	23.785	96,28%	149.434	85,19%
Menor que 1%	20	10,05%	263	1,06%	4.802	2,74%
Igual ao 1%	4	2,01%	103	0,42%	1.860	1,06%
Maior que 1% e menor ou igual que 1,5%	18	9,05%	2.973	12,03%	20.051	11,43%
Maior que 1,5% e menor ou igual ao 2%	17	8,54%	833	3,37%	12.762	7,28%
Maior que 2% e menor ou igual ao 2,5%	11	5,53%	6.347	25,69%	34.935	19,92%
Maior que 2,5% e menor ou igual ao 3%	39	19,60%	6.983	28,27%	29.724	16,94%
Maior que 3% e menor ou igual ao 3,5%	19	9,55%	2.121	8,59%	13.962	7,96%
Maior que 3,5% e menor ou igual ao 4%	18	9,05%	2.955	11,96%	14.581	8,31%
Superior ao 4%	11	5,53%	1.207	4,89%	16.757	9,55%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

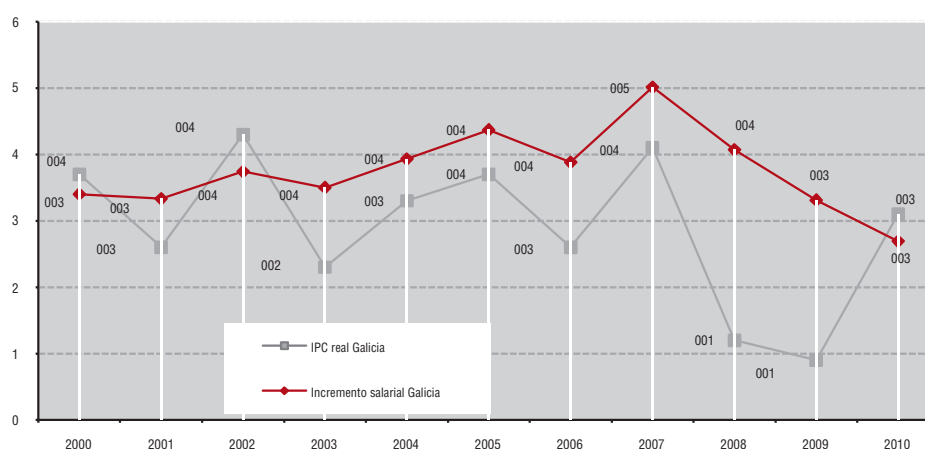
O Cadro 9.16 recolle o incremento salarial medio de Galicia e de España en relación co IPC real (media anual) tamén de Galicia e España.

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

■ Cadro 9.16

	Incremento salarial Galicia	IPC real Galicia (media anual)	Incremento salarial España	IPC real España (media anual)
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
2005	4,37	3,70	4,02	3,70
2006	3,88	2,60	3,17	2,70
2007	5,01	4,10	4,20	4,20
2008	1,20	4,07	3,62	1,40
2009	3,31	0,90	2,35	0,80
2010	2,69	3,10	2,21	3,00

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais, Ministerio de Trabajo e Inmigración ("Boletín de Estadísticas Laborais Xullo 2009") e INE.



9.4.2 Cláusulas de revisión salarial

Dos 199 convenios asinados ou revisados en 2010 teñen cláusula de revisión salarial 97, o 48,7%, e afectan a 85.453 traballadores/as (o 48,7%).

Isto supón, segundo se pode apreciar no cadro 9.17a e cadro 9.17b que o 45,6% dos convenios asinados e o 57,7% dos revisados este ano pactaron cláusulas de revisión salarial.

**Convenios colectivos asinados con cláusula de revisión salarial.
Por provincias. Galicia. 2010**

■ Cadro 9.17a

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	1	4	5
	%	25,00%	57,14%	45,45%
	Nº Traballadores/as	1.337	2.316	3.653
	%	19,25%	95,11%	38,94%
A Coruña	Nº Convenios	3	14	17
	%	50,00%	46,67%	47,22%
	Nº Traballadores/as	6.980	1.065	8.045
	%	62,04%	48,26%	59,78%
Lugo	Nº Convenios	2	12	14
	%	66,67%	75,00%	73,68%
	Nº Traballadores/as	1.540	598	2.138
	%	67,25%	64,30%	66,40%
Ourense	Nº Convenios	3	4	7
	%	37,50%	40,00%	38,89%
	Nº Traballadores/as	2.394	614	3.008
	%	13,43%	52,03%	15,82%
Pontevedra	Nº Convenios	6	18	24
	%	66,67%	33,33%	38,10%
	Nº Traballadores/as	8.811	2.781	11.592
	%	36,20%	51,74%	39,01%
Galicia	Nº Convenios	15	52	67
	%	50,00%	44,44%	45,58%
	Nº Traballadores/as	21.062	7.374	28.436
	%	33,61%	60,81%	38,02%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O número de traballadores/as aos que afectan estas cláusulas de revisión salarial supón o 38% nos convenios asinados e o 56,7% nos revisados.

Convenios colectivos revisados con cláusula de revisión salarial. Por provincias. Galicia. 2010

■ Cadro 9.17b

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	5	2	7
	%	71,43%	50,00%	63,64%
	Nº Traballadores/as	11.853	290	12.143
	%	70,65%	58,94%	70,31%
A Coruña	Nº Convenios	5	4	9
	%	83,33%	80,00%	81,82%
	Nº Traballadores/as	26.948	429	27.377
	%	82,32%	96,40%	82,51%
Lugo	Nº Convenios	5	3	8
	%	71,43%	60,00%	66,67%
	Nº Traballadores/as	5.950	130	6.080
	%	93,35%	83,33%	93,11%
Ourense	Nº Convenios	3		3
	%	42,86%		42,86%
	Nº Traballadores/as	5.300		5.300
	%	62,66%		62,66%
Pontevedra	Nº Convenios	2	1	3
	%	50,00%	14,29%	27,27%
	Nº Traballadores/as	6.098	19	6.117
	%	17,43%	9,13%	17,38%
Galicia	Nº Convenios	20	10	30
	%	64,52%	47,62%	57,69%
	Nº Traballadores/as	56.149	868	57.017
	%	56,53%	66,72%	56,66%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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

En 30 convenios de sector (o 85,7% dos asinados e revisados de sector que teñen cláusula de revisión salarial) indican que a cláusula só terá efectos se o IPC real supera o previsto ou o incremento sinalado.

Nos convenios de empresa son 43 os que indican que a cláusula só terá efectos se o IPC real supera o previsto ou o incremento sinalado (o 69,4% dos asinados e revisados de empresa que teñen cláusula de revisión salarial).

En 7 convenios de empresa (o 11,3% dos asinados e revisados de empresa que teñen cláusula de revisión salarial) indican os efectos para o caso en que o IPC real fose inferior ao previsto.

Óptase na maioría destes casos por non proceder ao desconto do exceso producido, indicando que se consolidará o incremento inicial ou que se compensará no incremento do ano seguinte.

No Cadro 9.18 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 as cláusulas de revisión salarial.

■ **Cadro 9.18** **Detalle dos incrementos salariais pactados nos convenios colectivos asinados e revisados Por provincias. Galicia 2010**

Convenios de sector asinados. A Coruña	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN		Non	
ELABORACION E INSTALACION DE PEDRA E MARMORE	1,30	Si	3,30
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA	1,50	Si	2,75
REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA	1,30	Si	3,10
TINTURERIAS, LAVANDERIAS E REPASADO DE ROUPA	0,80	Non	0,80
TRANSPORTE DE VIAXEIROS EN AUTOBUS POR ESTRADA	1,00	Non	1,00
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
2,42			

Convenios de sector asinados. Lugo	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	1,80	Non	1,80
INDUSTRIA DA EBANISTERÍA E AFINS	2,30	Si	4,30
OFICINAS E DESPACHOS DA PROVINCIA DE LUGO	2,00	Si	4,00
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,44			

Convenios de sector asinados. Ourense	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
CONSTRUCCIÓN	1,50	Non	1,50
FABRICANTES DE MOBLES, CARPINTERÍA, TAPICERÍA E EBANISTERÍA	1,30	Si	3,10
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	1,50	Si	1,50
PANADERÍAS	1,50	Si	2,75
PASTELERÍA, CONFEITERÍA, BOLERÍA, REPOSTERÍA E PRATOS PRECOCIÑADOS	2,50	Non	2,50
SANIDADE PRIVADA	0,50	Non	0,50
SIDEROMETAL E TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS	1,50	Non	1,50
TRANSPORTE DE MERCADORÍAS POR ESTRADA		Non	
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
1,57			

Convenios de sector asinados. Pontevedra	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
AXENCIAS MARITIMAS	0,80	Si	3,00
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN		Non	
COMERCIO DE BAZARES, VENDA DE XOQUETES, ARTIGOS DE REGALO, ADORNO E RECLAMO	2,00	Si	3,00
COMERCIO DE MATERIAIS DE CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO	1,50	Si	3,50
COMERCIO RETALLISTA TEXTIL	2,50	Si	3,00
INDUSTRIAS E DESPACHOS DE PANIFICACIÓN, CONFEITEIRÍAS, PASTELERÍAS, REPOSTERÍAS E PRATOS PREPARADOS (Confeiteirías e panaderías)	2,50	Si	4,00
MANUFACTURAS E COMERCIO DE VIDRO PLANO	3,49	Non	3,49
TRANSPORTE PÚBLICO DE VIAXEIROS POR ESTRADA	1,80	Non	1,80
VENDA POR XUNTO DE TECIDOS, MERCERÍA E PAQUETERÍA (Téxtil)		Si	
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,17			

Convenios de sector asinados. Comunidade Autónoma	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
CONVENIO COLECTIVO GALEGO DE CENTROS ESPECIAIS DE EMPREGO		Si	
EVENTOS, SERVIZOS E PRODUCTIONS CULTURAIS		Non	
GUINDASTRES MÓBILES AUTOPROPULSADOS DE GALICIA	0,80	Non	0,80
INSTALACIÓNS DEPORTIVAS E XIMNASIOS DA COMUNIDADE AUTÓNOMA DE GALICIA		Non	
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
0,80			

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO DE CONVENIOS DE SECTOR ASINADOS
TOTAL GALICIA 2,28

Convenios de sector revisados. A Coruña	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
COMERCIO MAIORISTA DE FROITAS, HORTALIZAS E PLÁTANOS	2,50	Si	4,50
COMERCIO VARIO DA PROVINCIA DA CORUÑA	2,25	Si	4,25
DERIVADOS DO CEMENTO	1,40	Si	3,00
Empresas concesionarias de servizos municipais de aparcamento e/ou retirada de vehículos da vía pública da provincia da Coruña (ORA)	2,00	Si	4,00
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	2,00	Si	2,00
OFICINAS E DESPACHOS	2,05	Non	2,05
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,16			

Convenios de sector revisados. Lugo	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DA PEL E DO CALZADO	1,75	Si	3,75
COMERCIO TÉXTIL	1,75	Si	3,75
CONFEITEIRÍA, PASTELERÍA E REPOSTERÍA DE LUGO	1,80	Non	1,80
INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLEIRAS E SIDREIRAS	3,50	Non	3,50
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS	3,50	Si	3,50
PANADERÍAS	1,75	Si	3,75
TRANSPORTE DE MERCADORÍAS POR ESTRADA	2,00	Si	4,00
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,66			

Convenios de sector revisados. Ourense	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DA PEL	1,30	Non	1,30
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	1,30	Non	1,30
COMERCIO DE MATERIAIS PARA A CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO	1,30	Si	2,30
COMERCIO TÉXTIL	1,30	Non	1,30
HOSTALERÍA	2,00	Si	3,00
INDUSTRIAS VITIVINÍCOLAS, ALCOHOLEIRAS E SIDREIRAS	1,30	Non	1,30
REMATANTES, SERRADOIROS E PREPARADOS INDUSTRIAIS DA MADEIRA	2,30	Si	3,30
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
2,30			

Convenios de sector revisados. Pontevedra	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
CARPINTERÍA, EBANISTERÍA E ACTIVIDADES AFINS	3,50	Si	3,69
COMERCIO DO METAL	1,30	Si	3,50
EMPRESAS DO METAL SEN CONVENIO PROPIO (siderometal)	2,30	Non	2,30
OFICINAS E DESPACHOS	1,55	Non	1,55
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
2,48			

Convenios de sector revisados. Comunidade Autónoma	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
AXUDA A DOMICILIO	2,80	Non	2,80
EDITORIAIS	1,15	Si	1,15
LOUSAS DE OURENSE E LUGO	3,00	Si	4,00
PERRUQUERÍAS DE DONAS, CABALEIROS, UNISEX E BELEZA	1,30	Si	3,00
POMPAS FÚNEBRES	3,00	Si	3,00
RESIDENCIAS PRIVADAS DA TERCEIRA IDADE	0,80	Non	0,80
TRANSPORTE DE ENFERMOS/AS E ACCIDENTADOS/AS EN AMBULANCIA NA COMUNIDADE AUTÓNOMA DE GALICIA	3,00	Si	4,00
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
2,86			

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO DE CONVENIOS DE SECTOR REVISADOS			
TOTAL GALICIA 2,83			

Convenios de empresa asinados. A Coruña	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
ACTEMSA, S.A.	1,50	Si	3,00
ANGEL LOPEZ SOTO, S.L. (Centro de traballo de Couso - Aguiño)	1,50	Si	3,00
ASPANEPS	0,80	Si	0,80
AUGAS MUNICIPAIS DE ARTEIXO, S.A - AUGARSA		Non	
CARITAS DIOCESANA DE SANTIAGO DE COMPOSTELA - INTERPARROQUIAL DA CORUÑA		Non	
CONCELLO DE BERGONDO - Acordo regulador funcionarios		Non	
CONCELLO DE BERGONDO - Persoal laboral		Non	
CONCELLO DE CAMARINAS - Persoal laboral		Non	
CONCELLO DE NARÓN - Persoal laboral		Si	
CONCELLO DE ORTIGUEIRA - Persoal laboral		Non	
CONCELLO DE SANTIAGO DE COMPOSTELA - Persoal funcionario e laboral		Non	
CONCELLO DE TEO - Acordo regulador persoal funcionario		Si	
CONCELLO DE TEO - Persoal laboral		Si	
CONCELLO DE VEDRA - Persoal laboral		Non	
CONSORCIO PARA A PROMOCIÓN DA MUSICA		Non	
DISTRIGALICIA, S.L.	1,00	Si	3,00
EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE LA CORUÑA, S.A. - EMALCSA	1,80	Si	3,25
HOTEL HESPERIA - PEREGRINO (HOTELERA DEL NOROESTE, S.A.)	1,50	Si	3,00
HOTEL RIAZOR CORUÑA, S.L.- Persoal que presta servizos no Hotel e Cafetería Riazor	2,00	Si	4,50
INDASA (Industrial de Acabados, S.A.) - Centros de Navantia en Fene e Ferrol	1,50	Si	2,75
INDUSTRIAS DEL TABLERO, S.A. - INTASA	1,25	Non	1,25
MANTENIMIENTOS INTEGRALES DE FERROL, S.L.- MAINFER (Centro de traballo de NAVANTIA - Ferrol - antes Izar)	2,00	Si	3,00
MEGASA SIDERÚRGICA, S.L.	2,00	Non	2,00
SERTOSA NORTE, S.L. - REMOLQUE NO PORTO DA CORUÑA (TRÁFICO INTERIOR)	0,80	Non	0,80
SERUNIÓN S.A. - PERSOAL DA CAFETERÍA DE PERSOAL DO CHUAC (antes COMPLEXO HOSPITALARIO JUAN CANALEJO - MARÍTIMO OZA)	0,80	Non	0,80
SILICIO FERROSOLAR, S.L. (Fábrica de Sabón - Arteixo)		Non	
SOCIEDAD ESTATAL DE ESTIBA Y DESESTIBA DEL PUERTO DE FERROL, S.A. (SEYDFE)	0,45	Non	0,45
UNIÓN DE EMPRESAS MADERERAS, S.A. - UNEMSA	1,00	Non	1,00
URBASER, S.A. - Limpeza pública viaria e recollida de residuos sólidos urbanos no concello de Santiago de Compostela	0,70	Si	3,00
UTE MAESSA - LAINSA (SENAX UTE 2) - Limpeza industrial da central térmica de Endesa nas Pontes	2,60	Si	4,60
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
2,53			

Convenios de empresa asinados. Lugo	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
AGLOMERADOS ECAR, S.A.	2,20	Non	2,20
ARMADORES DE BURELA, S.A. (ABSA)		Si	
CONSTRUCCIONES Y REPARACIONES GALAICO ASTURIANAS, S.A. (CYRGASA) - Centro de traballo de San Cibrao (Lugo)	1,85	Si	1,85
COSTINA (COSTINA, S.L. e COSTIÑA II, S.L.)	1,00	Si	3,00
COTELSA - Colaboraciones Técnicas Eléctricas, S.A. - Centro de traballo de San Cibrao (Lugo).	1,85	Si	1,85
CRUZ ROJA ESPAÑOLA - LUGO	2,00	Non	2,00
GRUPO EUROPEO DE SERVICIOS DOAL - Servizo ORA do Concello de Lugo (anterior adjudicataria SETEX-APARKI, S.A.)	2,00	Si	3,50
MAGNESITAS DE RUBIAN, S.A.	2,00	Si	4,00
Persoal de limpeza do Complexo Hospitalario Xeral - Calde, Centro de Especialidades e Hospital Provincial de San Xose (Limpiezas del Noroeste, S.A.)		Non	
REYMOGASA - Reparaciones y Montajes de Galicia, S.A.- Centro de traballo de San Cibrao (Lugo)	1,85	Si	1,85
SERTOSA NORTE, S.L. - Tráfico interior do porto de Alúmina - Aluminio (ALCOA) de San Cibrao	1,55	Non	1,55
SEVERIANO GESTIÓN, S.L.	1,00	Si	3,00
TÉCNICA DE ENVASES PESQUEROS, S.A. - TEPESA	2,00	Si	3,00
THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.	1,20	Si	3,30
UTE CHANTADA (CELTA PRIX, S.L. SUFI, S.A.) - Empresa concesionaria dos servizos públicos de limpeza viaria e recollida de lixo do concello de Chantada	1,50	Si	3,00
VESTAS NACELLES SPAIN, S.A.U. (antes NEG MICON EÓLICA, S.A.) - Centro de traballo de Chavín (Viveiro)	2,00	Si	5,75
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
2,98			

Convenios de empresa asinados. Ourense	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
ARAÚJO PIEL, S.A.	2,30	Non	2,30
CELCOAUTO, S.L. CEE - CÉLTICA DE COMPONENTES DEL AUTOMÓVIL, S.L.	1,25	Non	1,25
CIE GALFOR, S.A.	0,80	Non	0,80
CIMO, ENTIDADE PRESTADORA DE SERVICIOS		Non	
CONCELLO DE ALLARIZ - Persoal laboral		Si	
EUROINVERSIONES AGUAS DE SOUSAS, S.L.Unipersonal.	1,20	Si	3,00
FAURECIA AUTOMOTIVE ESPANA, S.A. - Fábrica de Ourense	1,00	Si	2,67
HISPANOMOCION, S.A.	1,50	Si	2,50
PERSIANAS ROMA, S.L.	0,80	Non	0,80
VITIVINÍCOLA DO RIBEIRO, S.C.L.	0,00	Non	0,00
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
1,79			

Convenios de empresa asinados. Pontevedra	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
ACEUVE MANTENIMIENTO, S.L. - Servizo de mantemento do Centro Residencial Docente do Meixoeiro	0,30	Non	0,30
ACTEGA Artística, S.A. (Sociedade unipersoal)	1,75	Si	3,00
AGUASANA, S.L.	3,00	Non	3,00
ALIANZA FRANCESA DE ESPAÑA - VIGO	0,80	Si	0,80
ALMACENAMIENTOS Y MONTAJES, S.A.U. - ALYMOSA		Non	
ALONARTI ENVASES, S.A. - Centro de Porriño	1,00	Si	1,00
ASTILLEROS ARMÓN VIGO, S.A.	2,55	Non	2,55
AUTOMÓVILES DE TUY, S.A.		Non	
BABÉ Y CIA, S.L.		Non	
BOTAMAVI SERVICIOS GENERALES MARÍTIMOS, S.L.	1,55	Non	1,55
BOTEROS AMARRADORES DE VIGO, S.L. - BOTAMAVI	1,00	Si	3,00
CABLERÍAS AUTO, S.L.		Non	
CAR CONSULTING SPAIN, S.L.		Non	
CELTA PRIX, S.L. - Servizo de recollida de lixo nos concellos de Vilanova de Arousa, Cambados e Meis		Non	
CEPILLOS MARINO, S.L.		Non	
CESPA, S.A. - Servizo de limpeza pública e interiores contratados co concello de Pontevedra.	3,00	Si	5,00
COMPONENTES DE VEHICULOS DE GALICIA, S.A.	1,05	Non	1,05
CONCELLO DE MOS - Acordo regulador funcionarios		Non	
CONCELLO DE MOS - Persoal laboral		Non	
COPO IBÉRICA, S.A.		Non	
CRISTALERÍA COCA, S.L.	1,80	Non	1,80
CROWN EMBALAJES ESPAÑA, S.L.U. - Fábrica de Vigo	0,80	Non	0,80
D.S. SALGADO, S.L.		Si	
DORNIER, S.A. - Persoal adscrito aos servizos de xestión de estacionamento regulado da cidade de Vigo	2,72	Non	2,72
FACTORIAS VULCANO, S.A. - Factoría de Santa Tecla (Vigo)	0,00	Non	0,00
FARO DE VIGO, S.A.U.	1,45	Si	3,00
FAURECIA INTERIOR SYSTEMS ESPAÑA, S.A. - Fábrica de Porriño	1,66	Si	3,00
FRIVIPESCA CHAPELA, S.A. (Centros traballo: Cámaras de Vigo, Cámaras de Chapela, Cámaras de Porriño e Sala de Máquinas de Vigo) e FRIGODIS, S.A. (Centros traballo: Jacinto Benavente - Vigo, Tendas de Peixe de Chapela e Vigo, Almacén Xeral de Chapela)	0,80	Si	3,00
GABISA AUTOMOCIÓN, S.L.	2,00	Si	3,75
GESTAMP VIGO, S.A.	1,00	Si	3,00
GKN Driveline Vigo, S.A. (antes GKN Indugasa, S.A.)	1,00	Si	3,25
GRUPO ANTOLIN PGA, S.A.U.		Non	
GRUPO ANTOLÍN VIGO	0,80	Non	0,80
HARINAS Y SEMOLAS DEL NOROESTE, S.A. (HASENOSA)		Non	
HIJOS DE J. BARRERAS, S.A.	0,65	Si	3,65
HISPANOMOCIÓN, S.A. (MOSA-VIGO)	1,50	Non	1,50
INDUSTRIAS TÉCNICAS DE GALICIA, S.A. - INTEGASA	2,80	Si	2,80
KIWI ATLANTICO, S.A.	1,80	Non	1,80
LASER GALICIA, S.L.	2,30	Non	2,30
Mª CARMEN PORTO DIÉGUEZ	0,80	Non	0,80
MARODRI, S.L.		Non	
MAVIVA, S.A.	1,75	Si	3,42
MGI-COUTIER ESPAÑA, S.L.	2,50	Non	2,50
PESCADOS MARCELINO, S.L.		Non	
PRODUCTOS CONGELADOS, S.A. (PROCSA)	1,50	Non	1,50
REAL AERO CLUB DE VIGO	1,50	Non	1,50
S.A. DE GESTIÓN DE SERVICIOS Y CONSERVACIÓN (GESECO, S.A.) - Servizo de limpeza viaria e recollida de residuos sólidos do Concello de Gondomar	3,30	Non	3,30
SERVICIOS DE DISTRIBUCIÓN FRIGORÍFICA DE GALICIA, S.A. - Centro de traballo de Porriño	0,80	Si	3,00
(SDF GALICIA, S.A.)			
THYSENKRUPP ELEVADORES, S.L.	1,20	Si	3,00
TUNE EUREKA, S.A.		Non	
URBASER, S.A. - Servizo de limpeza viaria e recollida RSU do Concello de Moaña		Non	
UTE de Lalín (Sufi, S.A. e Celta Prix, S.L.) - Limpeza viaria e recollida de residuos sólidos urbanos de Lalín		Non	
VITRALBA, S.L.	1,80	Non	1,80
VIZA AUTOMOCIÓN, S.A.U.	2,00	Si	3,50

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO

2,62

Convenios de empresa asinados. Comunidade Autónoma	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
AGUAS DE CABREIROÁ, S.A.	1,00	Non	1,00
AMIL LAGO SERVICIOS GENERALES, S.L.	2,00	Si	3,00
AUTOPISTAS DEL ATLÁNTICO, CONCESIONARIA ESPAÑOLA, S.A. (C.E.S.A.) - AUDASA	1,00	Si	3,00
EULEN, S.A. - Persoal de mantemento, recadación, reconto de moedas, limpeza e publicidade de cabinas telefónicas, soportes e teléfonos de uso público.	0,50	Non	0,50
FÁBRICAS DE TABOLEIRO DO GRUPO FINSA EN GALICIA - [Financiera Maderera S.A. (Finsa) en Santiago de Compostela e Padrón (A Coruña), Fibras del Noroeste, S.A. (Fibranor) en Rábade (Lugo) e Orember, S.A. en San Cibrao das Viñas (Orense)]	1,00	Si	4,00
FOREM GALICIA (Fundación para a Formación e o Emprego de Galicia)	1,00	Si	3,00
GADISVEN, S.A.	1,50	Non	1,50
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,58			

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO DE CONVENIOS DE EMPRESA ASINADOS			
TOTAL GALICIA 2,78			

Convenios de empresa revisados. A Coruña	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
ISOWAT MADE S.L. - Centro de traballo da Coruña	2,25	Si	3,92
LIMPIEZAS XALO, S.L. - Limpeza viaria do concello de Culleredo	3,00	Si	5,00
TELEVES, S.A.	1,75	Si	3,75
URBASER, S.A. - Servizo de limpeza pública viaria e regos e xestión do punto limpo do Concello de Ames	2,30	Non	2,30
VULCAROL, S.L. - Persoal da limpeza industrial da refinaria de Repsol Petróleo da Coruña	2,25	Si	4,25
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,81			

Convenios de empresa revisados. Lugo	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
APARCAMIENTOS MIÑO, S.A. - (Actual concesionaria Interparking Hispania, S.A.)	1,00	Si	3,00
CALFENSA PROYECTOS, S.L. (antes SEMENTES DE GALICIA, S.L.)	2,00	Si	3,50
CECHALVA, S.L. - Concesionaria da retirada de vehículos da vía pública no Concello de Lugo	1,05	Non	1,05
Anterior adjudicataria: SETEX APARKI, S.A.			
INDUSTRIAS PLÁSTICAS ARIAS, S.L.	1,50	Si	3,50
URBASER, S.A. - Servizos públicos de limpeza viaria e recollida de lixo do Concello de Vilalba	3,80	Non	3,80
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,27			

Convenios de empresa revisados. Ourense	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			

Convenios de empresa revisados. Pontevedra	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
CLUB DE CAMPO DE VIGO	1,20	Non	1,20
EMPRESA PEREIRA, S.L.	2,50	Non	2,50
FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. - Servizo de recollida e transporte de residuos sólidos urbáns, xestión do punto limpo e limpeza da vía pública do Concello de Pontearreas	4,30	Si	6,30
SETEX APARKI, S.A. - Servizo de retirada, depósito e custodia de vehículos, contedores, indebida ou defectuosamente estacionados, parados ou depositados na vía pública do Concello de Vigo	1,55	Non	1,55
TI AUTOMOTIVE SYSTEM, S.A. - Centro de Porriño	4,00	Non	4,00
TRANSPORTES LA UNION, S.A.	1,30	Non	1,30
URBASER, S.A. - Recollida pública de lixo de Marín	1,80	Non	1,80
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO 2,64			

Convenios de empresa revisados. Comunidade Autónoma	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
AUTOESTRADAS DE GALICIA, AUTOPISTAS DE GALICIA, CONCESIONARIA DA XUNTA DE GALICIA, S.A.	3,00	Si	5,00
AUTOPISTA CENTRAL GALLEGA, CESA	0,80	Non	0,80
EDITORIAL LA CAPITAL, S.L. e ARTES GRÁFICAS LA CAPITAL, S.A. editora dos xornais EL IDEAL GALLEGO, DEPORTE CAMPEÓN, DIARIO DE FERROL, DIARIO DE BERGANIÑOS e DIARIO DE AROUSA	0,00	Non	0,00
STOLT SEA FARM, S.A.	1,50	Si	3,50
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO 2,35			

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO DE CONVENIOS DE EMPRESA REVISADOS TOTAL GALICIA 3,01			
---	--	--	--

9.4.3 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 9.19, o 30% dos convenios de sector asinados este ano recollen no seu articulado este tipo de cláusulas. Estes convenios afectan a 17.642 traballadores/as.

Evolución dos convenios colectivos de sector con cláusula de desvinculación salarial. Por provincias. Galicia. 2002-2009

■ Cadro 9.19

Sector	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2005	3	75,00	6	66,67	2	16,67	4	30,77	2	16,67	17	34,00
2006	1	50,00	7	70,00		0,00	4	30,77	5	41,67	17	40,48
2007	4	100,00	8	80,00	1	20,00	3	33,33	4	30,77	20	48,78
2008	2	40,00	7	87,50	4	44,44	1	8,33	4	44,44	18	41,86
2009	3	75,00	3	75,00		0,00	5	50,00	2	22,22	13	43,33
2010	3	75,00	5	83,33	0,00	1	12,50	0,00	9	30,00		

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Refírense estas cláusulas, por unha parte, aos requisitos e/ou ao procedemento que debe seguirse para acollerse a elas, así como á documentación que ten que presentar a empresa, e por outro lado concretan en que pode consistir a inaplicación salarial.

Respecto delas pode destacarse o seguinte:

Entre os mecanismos que establecen varios convenios para as empresas que pretendan acollerse á cláusula de desvinculación sinálanse os seguintes: Comisión paritaria do convenio, negociación coa representación legal dos traballadores/as e mecanismos do AGA.

No que respecta ao AGA, son 7 os convenios que indican que en caso de desacordo no procedemento a seguir débese recorrer aos mecanismos nel establecidos. Os traballadores/as aos que afectan son 16.230.

Sinálase xeralmente que tanto a representación legal dos traballadores/as como quen forme parte da comisión paritaria (asesores/as tamén), teñen a obriga de tratar e manter na maior reserva a información recibida e os datos a que tivesen acceso, observando, por conseguinte, sxiilo profesional.

Establécese a posibilidade de pactar reducións sobre as porcentaxes de incrementos negociados ou a súa total inaplicación polo período que se determine; neste último caso indícase que se aplicarán os aspectos económicos nos mesmos termos que figuran no convenio anteriormente vixente.

Tamén se fai referencia á forma e o tempo para a súa recuperación.

- Respecto dos **supostos** que se indican para poder aplicar a cláusula de desvinculación pódese sinalar o seguinte:

Faise referencia maioritariamente á necesidade de que existan situacións de déficit ou perdas continuadas nos dous ou tres exercicios anteriores a aquel para o que se solicita a desvinculación.

Sinálase tamén á necesidade de ter en conta, ademais do sinalado para os exercicios anteriores, as previsións para o presente e futuros exercicios, engadindo nalgúns casos que nestas previsións deberá contemplarse a evolución do mantemento do nivel de emprego.

Para valorar esta situación teranse en conta circunstancias tales como o insuficiente nivel de facturación, a perda incontrovertible de clientela ou outros elementos que poñan en perigo a viabilidade da empresa e atenderanse os datos que resulten da contabilidade das empresas, dos seus balances e das súas contas de resultados.

- Polo que se refire ao **procedemento** cabe destacar o seguinte:

Sinala un convenio que á vista da documentación achegada, terá lugar a oportuna negociación entre a empresa e a representación dos traballadores/as, co obxecto de determinar a porcentaxe que corresponda, en cada caso, de incremento salarial de aplicación durante a vixencia do Convenio.

Se nun prazo de dez días non se alcanza un acordo ao respecto, formularase o problema á Comisión Mixta do Convenio, que resolverá nun prazo máximo de dez días.

De non existir acordo nin na empresa nin na Comisión Mixta nos prazos previstos, as dúas partes someteranse ao procedemento extraxudicial de solución de conflitos laborais establecidos no Acordo Interprofesional Galego (AGA) nos propios termos en que está formulado.

Outras cláusulas refírense aos prazos para presentar a solicitude desde a publicación do convenio, para presentar a documentación que se indica e para resolver dentro da Comisión Paritaria, así como os requisitos para o acordo e actuacións en caso de desacordo.

Nun convenio indícanse os requisitos que debe conter o acordo sinalando os seguintes:

- Que se manteña o nivel de emprego.
- Que os incrementos futuros se apliquen sempre sobre o convenio e non sobre os novos salarios da empresa.
- Non prolongar a desvinculación por máis dun ano, renovable por outro máis sempre e cando houbese acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores.

Nos casos de desacordo indícase nalgún convenio a posibilidade de utilizarse informes de auditores ou censores xurados de contas atendendo ás circunstancias e dimensións das empresas, sendo aboado o custo que supoña pola parte que o solicite.

Para as empresas nas que non exista representación legal dos traballadores/as indícase que a empresa, despois de comunicarllelo a estes por escrito, dirixirase á Comisión Paritaria do convenio.

Recolle neste punto algún convenio o sinalado na Lei 35/2010, do 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo sinalando que nos supostos de ausencia de representación legal dos traballadores/as na empresa afectada, os traballadores/as poderán atribuír a súa representación para a celebración deste acordo de empresa a unha comisión formada por un máximo de tres membros integrada, segundo a súa representatividade, polos sindicatos máis representativos do sector a que pertenza a empresa; os seus acordos requirirán o voto favorable da maioría dos seus membros. A designación deberá realizarse nun prazo de cinco días contados desde o inicio do período de consultas, sen que a falta de designación poida supoñer a súa paralización. Nese caso o empresario poderá atribuír a súa representación ás organizacións empresariais do sector.

As demais cláusulas refírense á documentación.

■ Respecto da **documentación** que se esixe sinalase, entre outra, a seguinte:

Contabilidade dos resultados dos últimos exercicios por medio da cal se acredite que durante eles se produciron perdas reais (o número de exercicios que se indica varía de un a tres).

Plan de viabilidade para o período que se pretende a aplicación da dita cláusula de exención e a xustificación económica e a súa repercusión real no melloramento global dos resultados da empresa.

Memoria xustificativa das causas que motivan a solicitude

Balances de situación e conta de resultados dos últimos anos e do ano en curso.

Datos sobre a súa situación financeira, produtiva, comercial, organizativa e situación da empresa ante a Seguridade Social e facenda.

Informe de Auditores ou Censores Xurados de Contas se é o caso.

Nalgún caso indícase que as empresas terán que entregar toda a documentación que sexa requirida pola Comisión Paritaria sen indicar ningunha en concreto.

9.4.4 Aboamento de atrasos e anticipos

Teñen cláusulas sobre **anticipos** 58 convenios (39,5% dos asinados este ano) que afectan a 24.924 traballadores/as (33,3%).

Deles 6 son de sector (20% dos de sector) e afectan a 19.152 traballadores/as (30,6%) e 52 son de empresa (44,4% dos de empresa) e afectan a 5.772 traballadores/as (47,6%).

As cláusulas fan referencia sobre todo aos límites máximos, os requisitos que se requiren para a concesión e a forma de devolución.

Indícanse tamén ás veces os motivos polos que se poden solicitar e o procedemento a seguir na tramitación e formalización das solicitudes.

Tamén se sinalan nalgúns casos os criterios e prioridades para a súa concesión.

Existen cláusulas sobre os **atrasos** derivados da sinatura do convenio en 27 convenios dos asinados este ano (18,4%) que afectan a 23.817 traballadores/as (31,9%).

Nelas fíxase un prazo (maioritariamente indícase un mes ou dous meses) ou sinalase unha data tope para o seu aboamento.

Deles 10 son de sector (33,3% dos de sector) e afectan a 20.348 traballadores/as (32,5%) e 17 son de empresa (14,5% dos de empresa) e afectan a 3.469 traballadores/as (28,6%).

9.4.5 Estrutura salarial

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

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

Recóllese así mesmo o dereito á percepción de gratificacións extraordinarias.

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

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

A) Salario base

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

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

B) Complementos

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

Indícanse a continuación os complementos máis usuais recollidos nos convenios asinados este ano e o número de traballadores/as aos que afectan.

■ Complemento de antigüidade

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.20a existen cláusulas respecto deste complemento en 90 convenios dos asinados este ano, o 61,2%, que afectan a 32.873 traballadores/as (44%).

**Cláusulas sobre o complemento de antigüidade
Por provincias. Galicia. 2010**

■ **Cadro 9.20a**

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	0	4	4
	%	0,00%	57,14%	36,36%
	Nº Traballadores/as	0	687	687
	%	0,00%	28,21%	7,32%
A Coruña	Nº Convenios	3	24	27
	%	50,00%	80,00%	75,00%
	Nº Traballadores/as	2.267	1.913	4.180
	%	20,15%	86,68%	31,06%
Lugo	Nº Convenios	1	10	11
	%	33,33%	62,50%	57,89%
	Nº Traballadores/as	340	574	914
	%	14,85%	61,72%	28,39%
Ourense	Nº Convenios	5	8	13
	%	62,50%	80,00%	72,22%
	Nº Traballadores/as	7.222	1.110	8.332
	%	40,50%	94,07%	43,83%
Pontevedra	Nº Convenios	4	31	35
	%	44,44%	57,41%	55,56%
	Nº Traballadores/as	15.466	3.294	18.760
	%	63,54%	61,28%	63,13%
Galicia	Nº Convenios	13	77	90
	%	43,33%	65,81%	61,22%
	Nº Traballadores/as	25.295	7.578	32.873
	%	40,37%	62,49%	43,96%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Os 13 convenios de sector que teñen este complemento supoñen o 43,3% do total dos de sector asinados este ano e afectan a 25.295 traballadores/as (un 40,4% do total afectado por convenios de sector).

Os 77 de empresa representan o 65,8% do total dos de empresa asinados este ano e afectan a 7.578 traballadores/as, un 62,5% do total de traballadores/as aos que afectan os convenios de empresa asinados este ano.

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

■ O módulo temporal que máis se utiliza nos convenios asinados este ano á hora de establecer a antigüidade son os trienios, facéndoo así 52 convenios, o 57,8% dos que teñen antigüidade.

Os seguintes módulos máis indicados son os quinquenios (14 convenios, o 15,6% dos que teñen antigüidade) e combinacións de bienios e quinquenios (8 convenios, o 8,9% dos que teñen antigüidade).

■ Indícanse porcentaxes para calcular a antigüidade en 49 convenios (54,4% dos convenios que establecen este complemento) que afectan a 28.186 traballadores/as (85,7% do total con complemento de antigüidade). Deles 11 son de sector e afectan a 24.889 traballadores/as e 38 son de empresa e afectan a 3.297 traballadores/as.

Maioritariamente sinálase que estas porcentaxes se aplicarán sobre o salario base ou sobre o salario establecido no convenio.

Só 3 convenios indican que se aplicará sobre o Salario Mínimo Interprofesional vixente e nun indícase un módulo de antigüidade sobre o que se debe aplicar a porcentaxe.

■ Establécese unha contía para retribuír a antigüidade en 41 convenios, o 45,6% dos que teñen este complemento, e que afectan a 4.687 traballadores/as (14,3% do total con complemento de antigüidade). Deles 2 son de sector (406 traballadores/as) e 39 de empresa (4.281 traballadores/as).

■ En 31 convenios que afectan a 5.740 traballadores/as establécense ou faise referencia a límites á antigüidade. Deles 7 son de sector e afectan a 2.817 traballadores/as e 24 de empresa e afectan a 2.923 traballadores/as.

■ En 28 convenios (19% dos asinados este ano) faise referencia á supresión deste complemento de antigüidade, afectando a un total de 15.798 traballadores/as (21,1% do total). Destes convenios 8 son de sector (o 26,7% dos de sector asinados este ano) e afectan a 12.323 traballadores/as (19,7%) e 20 de empresa (17,1% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 3.475 traballadores/as (28,7%).

■ Aparecen recollidas cláusulas sobre a antigüidade consolidada en 53 convenios (o 36,1% dos asinados este ano) que afectan a 49.677 traballadores/as (66,4% do total de afectados/as polos convenios asinados este ano). Deles 18 son de sector (60% dos de sector asinados este ano) e afectan a 45.267 traballadores/as (72,2%) e 35 son de empresa (29,9% dos de empresa asinados) e afectan a 4.410 traballadores/as (36,4%).

■ Recóllese tamén en 7 convenios (o 4,8% dos asinados este ano) que afectan a 4.601 traballadores/as (o 6,2% do total de afectados/as polos convenios asinados este ano) unha compensación pola antigüidade. Deles 2 son de sector (6,7% dos de sector) e afectan a 2.353 traballadores/as (3,8%) e 5 de empresa (4,3% dos de empresa) e afectan a 2.248 traballadores/as (18,5%).

■ Complemento de idiomas, título ou coñecementos especiais:

Ven recollido en 2 convenios (1,4% dos asinados), os dous de empresa, que afectan a 141 traballadores/as (o 0,2% do total).

Establécese como unha contía.

■ Complementos de toxicidade, penosidade, perigosidade ou semellantes:

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.20b establecen complementos deste tipo 53 convenios dos asinados este ano (o 36,1%) que afectan a 48.198 traballadores/as (64,5%).

**Complemento de toxicidade, penosidade, perigosidade
Por provincias. Galicia. 2010**

■ Cadro 9.20b

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	1	1	2
	%	25,00%	14,29%	18,18%
	Nº Traballadores/as	1.660	44	1.704
	%	23,90%	1,81%	18,16%
A Coruña	Nº Convenios	5	7	12
	%	83,33%	23,33%	33,33%
	Nº Traballadores/as	9.643	518	10.161
	%	85,72%	23,47%	75,51%
Lugo	Nº Convenios	2	4	6
	%	66,67%	25,00%	31,58%
	Nº Traballadores/as	1.950	231	2.181
	%	85,15%	24,84%	67,73%
Ourense	Nº Convenios	4	3	7
	%	50,00%	30,00%	38,89%
	Nº Traballadores/as	16.126	493	16.619
	%	90,44%	41,78%	87,42%
Pontevedra	Nº Convenios	1	25	26
	%	11,11%	46,30%	41,27%
	Nº Traballadores/as	14.000	3.533	17.533
	%	57,52%	65,73%	59,00%
Galicia	Nº Convenios	13	40	53
	%	43,33%	34,19%	36,05%
	Nº Traballadores/as	43.379	4.819	48.198
	%	69,23%	39,74%	64,45%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Deles 13 son de sector (43,3% dos de sector) e afectan a 43.379 traballadores/as (69,2%) e 40 son de empresa (34,2% dos de empresa) e afectan a 4.819 traballadores/as (39,7%).

Respecto do tipo de cláusulas que recollen pódese sinalar o seguinte:

Para ter dereito a percepción deste complemento indícase que será precisa unha dedicación ao posto de traballo en forma habitual ou continuada, percibíndose no caso contrario en razón dos días e/ou horas en que se desempeñen labores no dito posto.

Nos convenios que fan referencia ao carácter consolidable ou non destes complementos, indícase que son non consolidables.

Recolle un convenio de empresa o compromiso 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.

Un convenio de sector sinala a importancia que ten para o conxunto do sector a progresiva desaparición deste tipo de traballos ou, cando menos, a redución ao mínimo posible das condicións de penosidade, toxicidade ou perigo que repercutan negativamente na saúde dos traballadores/as, tendo, en calquera caso, estes traballos carácter transitorio e conxuntural.

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

Sinala un convenio de empresa que os traballadores/as que ocupen este tipo de postos serán trasladados a outros cando leven neles máis de tres anos, salvo que o/a traballador/a acepte voluntariamente a permanencia neles, podendo ser destinados novamente á devandita actividade, transcorridos dous anos.

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

En 26 convenios (o 49,1% dos que teñen este tipo de complementos) establécense estes complementos fixando unha porcentaxe. Deles 10 son de sector e 16 de empresa e afectan a 37.980 traballadores/as.

Indican estes convenios que as porcentaxes se aplicarán sobre o salario base (só un deles sinala que se aplica sobre o SMI), engadindo ás veces tamén a antigüidade.

Establécese nalgún caso unha contía para un destes supostos e unha porcentaxe para outro.

Son 29 os convenios que indican unha contía ao establecer estes complementos (o 54,7% dos que teñen este tipo de complementos), dos que 3 son de sector e 26 de empresa e afectan a 10.438 traballadores/as.

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

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

Tamén se sinala noutros convenios o incremento da contía ou da porcentaxe sinalada para o caso de que concorran dúas ou máis circunstancias das sinaladas.

Existen cláusulas sobre o mantemento das condicións que tiñan ata o momento os traballadores/as respecto destes complementos.

Outro tipo de cláusulas remite ao sinalado ao respecto na lexislación vixente.

■ Complementos de nocturnidade

Fan referencia a este complemento 84 dos convenios asinados este ano (o 57,1% do total dos asinados) que afectan a 57.581 traballadores/as (77%).

Destes convenios 15 son de sector (o 50% dos de sector asinados este ano) e afectan a 47.977 traballadores/as (76,6%) e 69 son de empresa (o 59% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 9.604 traballadores/as (79,2%).

O Cadro 9.20c indica os datos por provincias dos convenios que teñen este complemento.

Complemento de nocturnidade. Por provincias. Galicia. 2010

Cadro 9.20c

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	3	4	7
	%	75,00%	57,14%	63,64%
	Nº Traballadores/as	3.447	2.300	5.747
	%	49,62%	94,46%	61,26%
A Coruña	Nº Convenios	5	16	21
	%	83,33%	53,33%	58,33%
	Nº Traballadores/as	11.070	1.218	12.288
	%	98,40%	55,19%	91,31%
Lugo	Nº Convenios		14	14
	%	0,00%	87,50%	73,68%
	Nº Traballadores/as		892	892
	%	0,00%	95,91%	27,70%
Ourense	Nº Convenios	4	5	9
	%	50,00%	50,00%	50,00%
	Nº Traballadores/as	14.810	933	15.743
	%	83,06%	79,07%	82,81%
Pontevedra	Nº Convenios	3	30	33
	%	33,33%	55,56%	52,38%
	Nº Traballadores/as	18.650	4.261	22.911
	%	76,62%	79,27%	77,10%
Galicia	Nº Convenios	15	69	84
	%	50,00%	58,97%	57,14%
	Nº Traballadores/as	47.977	9.604	57.581
	%	76,57%	79,20%	77,00%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Das cláusulas que recollen pódese destacar o seguinte:

Establécese fixando unha porcentaxe en 58 convenios, o 69% dos que teñen este complemento, que afectan a 49.877 traballadores/as. Deles 13 son de sector e afectan a 42.577 traballadores/as e 45 son de empresa e afectan a 7.300 traballadores/as.

Maioritariamente indícase que a porcentaxe se aplica sobre o salario base, (engadindo nalgún caso a antigüidade ou un plus lineal). Recóllese tamén nalgún convenio unha fórmula para o seu cálculo.

Indican unha contía á hora de establecer este complemento 25 convenios (o 29,8% dos que o teñen), que afectan a 7.682 traballadores/as. Deles 2 son de sector e afectan a 5.400 traballadores/as e 23 son de empresa e afectan a 2.282 traballadores/as.

Nun convenio aínda que se indica unha porcentaxe, fíxase unha contía como mínimo.

Establécese este complemento nuns casos por noite traballada e noutros por horas ou por mes.

Indícase nalgún convenio que se percibirá con absentismo cero.

Nun convenio de empresa a compensación é en tempo de descanso.

Considérase maioritariamente traballo nocturno para estes efectos o realizado entre as 22 e as 6 horas (indícano así 55 convenios).

Hai convenios que establecen outros períodos (inicio ás 12 da noite e remate ás 6 ou ás 8 horas, inicio ás 20 horas e remate ás 8 horas, inicio ás 22 horas e remate ás 8 horas, inicio ás 23 horas e remate ás 7 horas).

Indícase nalgúns convenios que o complemento de nocturnidade se aboará integramente cando a xornada de traballo e o período nocturno teñan unha coincidencia superior a catro horas (ou á metade da xornada); se a coincidencia fose de catro horas ou inferior a ese tempo a retribución que se vaia aboar será proporcional ao número de horas traballadas durante o período nocturno.

Nalgúns casos indícase un número mínimo de horas que hai que traballar para ter dereito a el.

Establécese nalgúns casos para o caso de traballar certas noites que se indican unha porcentaxe maior ou unha contía superior á indicada para as outras noites para o cálculo do complemento.

As excepcións ou limitacións que maioritariamente se establecen á hora de percibir este complemento refírense ás contratacións realizadas para traballos que pola súa propia natureza se consideran nocturnos (como gardas, vixilantes, porteiros, serenos ou similares), ou os que fosen contratados para desenvolver as súas funcións durante o período sinalado como nocturno.

Exclúese nalgún caso 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.

Tamén se exclúen nalgún caso do mencionado suplemento, aos traballadores/as da xornada diúrna que tivesen que realizar obrigatoriamente traballos en períodos nocturnos, a consecuencia de feitos ou acontecementos calamitosos ou catastróficos.

Indica outro convenios que se exclúen aos traballadores/as que realicen traballos nocturnos cos que se pactaran condicións salariais máis favorables e/ou de redución de xornada laboral, na proporción indicada para a percepción do complemento.

Existen cláusulas que fan referencia ao respecto a situacións adquiridas en convenios anteriores.

Outras cláusulas remiten ao sinalado noutros convenios, acordos ou ordenanzas e no Estatuto dos traballadores/as.

■ Complementos por traballo a quendas

Figura este complemento en 27 convenios (18,4% do total de asinados este ano) que afectan a 5.662 traballadores/as. Son todos de empresa (Cadro 9.20d).

Complemento por traballo a quendas. Por provincias. Galicia. 2010

■ Cadro 9.20d

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	0	1	1
	%	0,00%	14,29%	9,09%
	Nº Traballadores/as	0	1.635	1.635
	%	0,00%	67,15%	17,43%
A Coruña	Nº Convenios	0	9	9
	%	0,00%	30,00%	25,00%
	Nº Traballadores/as	0	893	893
	%	0,00%	40,46%	6,64%
Lugo	Nº Convenios	0	9	9
	%	0,00%	56,25%	47,37%
	Nº Traballadores/as	0	666	666
	%	0,00%	71,61%	20,68%
Ourense	Nº Convenios	0	2	2
	%	0,00%	20,00%	11,11%
	Nº Traballadores/as	0	755	755
	%	0,00%	63,98%	3,97%
Pontevedra	Nº Convenios	0	6	6
	%	0,00%	11,11%	9,52%
	Nº Traballadores/as	0	1.713	1.713
	%	0,00%	31,87%	5,76%
Galicia	Nº Convenios	0	27	27
	%	0,00%	23,08%	18,37%
	Nº Traballadores/as	0	5.662	5.662
	%	0,00%	46,69%	7,57%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Respecto do tipo de cláusulas recollidas pódese sinalar que maioritariamente se fixa como unha contía.

■ Complementos de posto e responsabilidade

Recollen 49 convenios (33,3% dos asinados) que afectan a 20.327 traballadores/as (27,2%) complementos que, ás veces con distintas denominacións, se poden englobar entre os que se fixan en función do posto que se desenvolve ou pola responsabilidade no seu desempeño. (Cadro 9.20e).

Complementos de posto e responsabilidade. Por provincias. Galicia. 2010

■ Cadro 9.20e

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	1	3	4
	%	25,00%	42,86%	36,36%
	Nº Traballadores/as	450	2.006	2.456
	%	6,48%	82,38%	26,18%
A Coruña	Nº Convenios	2	16	18
	%	33,33%	53,33%	50,00%
	Nº Traballadores/as	6.607	1.334	7.941
	%	58,73%	60,44%	59,01%
Lugo	Nº Convenios	1	5	6
	%	33,33%	31,25%	31,58%
	Nº Traballadores/as	750	470	1.220
	%	32,75%	50,54%	37,89%
Ourense	Nº Convenios	1	3	4
	%	12,50%	30,00%	22,22%
	Nº Traballadores/as	4.700	777	5.477
	%	26,36%	65,85%	28,81%
Pontevedra	Nº Convenios	1	16	17
	%	11,11%	29,63%	26,98%
	Nº Traballadores/as	1.150	2.083	3.233
	%	4,72%	38,75%	10,88%
Galicia	Nº Convenios	6	43	49
	%	20,00%	36,75%	33,33%
	Nº Traballadores/as	13.657	6.670	20.327
	%	21,80%	55,00%	27,18%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Deles 6 son de sector (20% dos de sector) e afectan a 13.657 traballadores/as (21,8%) e 43 son de empresa (36,8% dos de empresa) e afectan a 6.670 traballadores/as (55%).

Fíxase maioritariamente establecendo unha contía. Os convenios que establecen algún destes complementos como unha porcentaxe do soldo base son 11.

Aínda que xeralmente veñen condicionados estes complementos á realización efectiva das tarefas polas que se establece o complemento, en 7 convenios establécese 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, manteráselle a retribución específica ata que polo seu ascenso a categoría superior quede esta superada.

■ Complementos de dispoñibilidade horaria ou prolongación da xornada

Establecen estes complementos 21 convenios (14,3% dos asinados este ano) que afectan a 1.452 traballadores/as (1,9%).

Deles 20 son de empresa (17,1% dos de empresa asinados) e afectan a 1.377 traballadores/as (11,4%) e 1 é de sector (3,3% dos de sector asinados) e afecta a 75 traballadores/as (0,12%).

As cláusulas pódense resumir nas seguintes:

Na maioría dos convenios establécese este complemento indicando unha contía ou sinalando que será igual ao valor das horas extraordinarias. Só nun convenio se indica unha porcentaxe sobre o salario base.

Tamén se indica nalgún caso a compensación en tempo de descanso ademais da contía.

Faise referencia nalgúns convenios á voluntariedade ou obrigatoriedade da dispoñibilidade así como á necesidade de rotación entre os traballadores/as ou ao establecemento de quendas.

Outras cláusulas refírense ao carácter non consolidable deste complemento.

■ Primas e incentivos. Complemento de produtividade

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.20f establecen primas ou incentivos ou complementos de produtividade polo traballo realizado 51 convenios (34,7% dos asinados), que afectan a 20.541 traballadores/as (27,5%).

**Primas e incentivos. Complemento de produtividade.
Por provincias. Galicia. 2010**

■ Cadro 9.20f

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	0	3	3
	%	0,00%	42,86%	27,27%
	Nº Traballadores/as	0	119	119
	%	0,00%	4,89%	1,27%
A Coruña	Nº Convenios	1	17	18
	%	16,67%	56,67%	50,00%
	Nº Traballadores/as	5.000	1.488	6.488
	%	44,44%	67,42%	48,21%
Lugo	Nº Convenios	0	4	4
	%	0,00%	25,00%	21,05%
	Nº Traballadores/as	0	164	164
	%	0,00%	17,63%	5,09%
Ourense	Nº Convenios	1	3	4
	%	12,50%	30,00%	22,22%
	Nº Traballadores/as	9.635	525	10.160
	%	54,04%	44,49%	53,45%
Pontevedra	Nº Convenios	0	22	22
	%	0,00%	40,74%	34,92%
	Nº Traballadores/as	0	3.610	3.610
	%	0,00%	67,16%	12,15%
Galicia	Nº Convenios	2	49	51
	%	6,67%	41,88%	34,69%
	Nº Traballadores/as	14.635	5.906	20.541
	%	23,36%	48,70%	27,47%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Deles 2 son de sector (6,7% dos de sector) e afectan a 14.635 traballadores/as (23,4%) e 49 son de empresa (41,9% dos de empresa) e afectan a 5.906 traballadores/as (48,7%).

Respecto das cláusulas pódese sinalar o seguinte:

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

Establécese como unha contía fixa ou unha contía en función dos obxectivos fixados segundo a actividade da empresa (produto vendido, produción, ocupación, tipo de actividade, etc.) ou sinálanse porcentaxes (para aplicar sobre o salario, a facturación, etc).

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

Faise referencia noutros convenios a sistemas de medición recoñecidos como o Bedaux e nalgúns establécense sistemas propios tendo en conta os indicadores que se sinalan ou indicando fórmulas para o seu cálculo.

Algunhas primas fíxanse tendo en conta o rendemento individual e outras o rendemento total da empresa ou por seccións ou departamentos, establecendo ás veces dentro do mesmo convenio varias delas.

Estas primas non só se establecen en función da cantidade de produción, senón tamén da calidade do produto ou servizo, ambiental, da seguridade, mellora continua, etc.

Indícase nalgúns convenios como se fai a súa asignación sinalando a necesaria información e participación da representación legal dos traballadores/as.

Recollen algúns convenios os parámetros, factores ou criterios que se utilizan para calcular estas primas (nalgún caso de xeito moi detallado).

Establecen varios convenios unha relación entre estas primas e a asistencia (ás veces tamén a puntualidade) ao traballo, sinalando penalizacións parciais ou a perda total delas segundo as faltas de asistencia ao traballo e recollendo tamén as faltas que se teñen en conta e cales non. Tamén se sinalan niveis de absentismo para ter en conta á hora de ter dereito a cobrar estas primas ou a penalización (individual e/ou colectivo).

Indícanse ás veces outros complementos cuxa percepción sería incompatible con estes.

Tamén se indica nalgúns convenios cal é a contía a percibir por estes complementos no período de vacacións.

Existen cláusulas respecto do procedemento a seguir para o establecemento, control ou modificación destas primas e outras que se refiren á creación de comisións de produtividade para estes efectos.

Outro tipo de cláusulas refírese ao carácter non consolidable destas primas e á necesidade de que as cantidades que perciba cada traballador/a por estes conceptos e os métodos para o seu cálculo sexan de coñecemento público polos demais traballadores/as da empresa así como pola representación legal dos traballadores/as.

■ Complemento de asistencia e puntualidade

Segundo se pode apreciar no cadro 9.20g, recollen este tipo de complementos 30 convenios (20,4% dos asinados este ano) que afectan a 26.844 traballadores/as (35,9%).

■ Cadro 9.20g

Asistencia e puntualidade. Por provincias. Galicia. 2010

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	1	4	5
	%	25,00%	57,14%	45,45%
	Nº Traballadores/as	1.337	687	2.024
	%	19,25%	28,21%	21,57%
A Coruña	Nº Convenios	4	2	6
	%	66,67%	6,67%	16,67%
	Nº Traballadores/as	7.460	282	7.742
	%	66,31%	12,78%	57,53%
Lugo	Nº Convenios	0	2	2
	%	0,00%	12,50%	10,53%
	Nº Traballadores/as	0	152	152
	%	0,00%	16,34%	4,72%
Ourense	Nº Convenios	2	3	5
	%	25,00%	30,00%	27,78%
	Nº Traballadores/as	14.335	538	14.873
	%	80,40%	45,59%	78,24%
Pontevedra	Nº Convenios	0	12	12
	%	0,00%	22,22%	19,05%
	Nº Traballadores/as	0	2.053	2.053
	%	0,00%	38,20%	6,91%
Galicia	Nº Convenios	7	23	30
	%	23,33%	19,66%	20,41%
	Nº Traballadores/as	23.132	3.712	26.844
	%	36,92%	30,61%	35,89%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Destes convenios 23 son de empresa (19,7% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 3.712 traballadores/as (30,6%) e 7 son de sector (23,3% dos de sector asinados este ano) e afectan a 23.132 traballadores/as (36,9%).

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

Normalmente establécense fixando unha contía, pero hai convenios que sinalan unha porcentaxe (xeralmente sobre o salario base engadindo nalgún caso a antigüidade).

■ Outros complementos

Figura en 69 convenios (46,9% dos asinados) que afectan a 26.408 traballadores/as (35,3%) un **complemento por traballar en días festivos**.

Deles 57 son de empresa (48,7% dos convenios de empresa asinados este ano) e afectan a 7.300 traballadores/as (60,2%), e 12 de sector (40% dos de sector asinados) que afectan a 19.108 traballadores/as (30,5%).

A compensación que se establece faise indicando unha contía, sinalando unha porcentaxe ou con descansos ou días libres. Nalgúns casos é unha combinación das dúas (compensación económica e ademais un tempo de descanso) e ás veces indícase a posibilidade de opción entre elas e a quen lle corresponde (empresa ou traballador/a).

Respecto da compensación con días libres sinálase nalgúns convenios o prazo para o seu disfrute e noutros ven recollido o xeito de desfrutalos (posibilidade de acumulación e se se poden desfrutar unidos ás vacacións ou aos días de descanso semanal, etc) e respecto das porcentaxes nuns casos indican que se aplican sobre o salario base e noutros sobre todos os conceptos económicos percibidos polo traballador/a na súa xornada normal.

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

Existe en 10 convenios (6,8% dos asinados este ano) que afectan a 2.351 traballadores/as (3,1%) un **complemento de convenio**. Deles 1 é de sector (3,3% dos de sector asinados este ano) e afecta a 1.607 traballadores/as (2,6%) e 9 son de empresa (7,7% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 744 traballadores/as (6,1%).

Existe en 10 convenios, o 6,8% dos asinados este ano, que afectan a 3.129 traballadores (4,2%) un **complemento de actividade**.

Deles 3 son de sector (10% dos de sector asinados) e afecta a 2.891 traballadores/as (4,6%) e 7 son de empresa (6% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 238 traballadores/as (2%).

Establecen un **complemento por traballos especiais** 10 convenios, o 6,8% dos asinados este ano, que afectan a 3.999 traballadores/as (5,3%). Deles 1 é de sector (3,3% dos de sector asinados) e afecta a 3.500 traballadores/as (5,6%) e 9 son de empresa (7,7% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 499 traballadores/as (4,1%).

Faise referencia tamén en varios convenios ao mantemento de complementos que a título persoal se viñeran percibindo con anterioridade e ao establecemento doutros, tamén a título persoal, para compensar posibles perdas de retribución como consecuencia da aplicación de novos sistemas retributivos.

C) Gratificacións extraordinarias

En 71 convenios dos asinados este ano (48,3%) establécense máis de 2 gratificacións extraordinarias (Cadro 9.20h). Afectan estes convenios a 39.677 traballadores/as (53,1%).

**Número de gratificacións extraordinarias establecido
nos convenios asinados. Galicia. 2010**

■ **Cadro 9.20h**

		Sector	Empresa	Total
2 Pagas	Nº Convenios	11	65	76
	%	36,67%	55,56%	51,70%
	Nº Traballadores/as	28.315	6.793	35.108
	%	45,19%	56,02%	46,95%
3 Pagas	Nº Convenios	13	40	53
	%	43,33%	34,19%	36,05%
	Nº Traballadores/as	28.622	4.639	33.261
	%	45,68%	38,25%	44,48%
4 Pagas	Nº Convenios	6	11	17
	%	20,00%	9,40%	11,56%
	Nº Traballadores/as	5.721	683	6.404
	%	9,13%	5,63%	8,56%
5 Pagas	Nº Convenios	0	1	1
	%	0,00%	0,85%	0,68%
	Nº Traballadores/as	0	12	12
	%	0,00%	0,10%	0,02%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Inclúese neste cómputo a chamada “paga de beneficios” cando ao indicar como debe calcularse non se fai depender de se a empresa tivo ou non beneficios, senón que se converte nunha gratificación extraordinaria máis, na que só varía nalgúns casos a contía ou o período de devengo respecto das outras gratificacións extraordinarias.

Respecto das cláusulas pode sinalarse o seguinte:

A contía destas gratificacións establécese na maioría dos convenios como unha mensualidade do salario base máis a antigüidade se é o caso, ou da antigüidade consolidada ou complemento persoal, pero hai convenios que indican que será igual a unha mensualidade completa e outros fan referencia ao salario total ou real.

Outros convenios indican unha contía nas táboas salariais (á que ás veces se lle engade a antigüidade).

Algúns convenios engaden todos ou algúns complementos ou unha porcentaxe dalgún deles (os que máis se inclúen son os de asistencia, convenio e carencia de incentivos) e nalgúns casos as primas e/ou incentivos (xeralmente a media dos tres ou seis últimos meses).

Hai algúns convenios que exclúen expresamente algún complemento como o de produtividade.

Indica un convenio de empresa que nas gratificación extraordinarias aplicaranse as deducións proporcionais que correspondan en función do absentismo de cada traballador derivado de licenzas non retribuídas, enfermidade e accidente.

Fan referencia ao rateo das gratificacións extraordinarias 30 convenios (20,4% dos asinados) que afectan a 14.362 traballadores/as (19,2%).

Deles 10 son de sector (33,3% dos de sector asinados) e afectan a 12.869 traballadores/as (20,5%) e 20 son de empresa (17,1% dos de empresa asinados) e afectan a 1.493 traballadores/as (12,3%).

En 4 convenios establécese expresamente que todas as gratificacións extraordinarias serán rateadas, e noutros 6 indícase o rateo dalgunha delas.

Nos demais convenios sinálase a posibilidade de facelo.

Sinala un convenio de sector que se prohíbe para os novos contratos o rateo das pagas extraordinarias e da indemnización por finalización de contrato, prohibíndose xa que logo, con carácter xeral o pacto por salario global.

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

■ Establécese unha gratificación condicionada a que existan beneficios ou aos resultados da empresa en 5 convenios que afectan a 2.189 traballadores/as.

Nuns casos sinálase unha contía concreta para percibir ou unha porcentaxe sobre o salario e noutros ven recollida a fórmula para calculala.

Engaden ademais algúns convenios un máximo para a súa contía e noutros un mínimo.

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, así como o número de traballadores/as aos que afectan.

■ Axudas de custo e gastos de locomoción

Segundo se pode observar no Cadro 9.20i, son 107 convenios (72,8% dos asinados este ano) os que teñen cláusulas ao respecto e afectan a 71.326 traballadores/as (95,4%).

Axudas de custo e gastos de locomoción. Por provincias. Galicia. 2010

■ Cadro 9.20i

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	4	6	10
	%	100,00%	85,71%	90,91%
	Nº Traballadores/as	6.947	2.391	9.338
	%	100,00%	98,19%	99,53%
A Coruña	Nº Convenios	5	21	26
	%	83,33%	70,00%	72,22%
	Nº Traballadores/as	10.770	1.555	12.325
	%	95,73%	70,46%	91,59%
Lugo	Nº Convenios	3	11	14
	%	100,00%	68,75%	73,68%
	Nº Traballadores/as	2.290	674	2.964
	%	100,00%	72,47%	92,05%
Ourense	Nº Convenios	6	6	12
	%	75,00%	60,00%	66,67%
	Nº Traballadores/as	17.355	318	17.673
	%	97,34%	26,95%	92,97%
Pontevedra	Nº Convenios	9	36	45
	%	100,00%	66,67%	71,43%
	Nº Traballadores/as	24.341	4.685	29.026
	%	100,00%	87,16%	97,68%
Galicia	Nº Convenios	27	80	107
	%	90,00%	68,38%	72,79%
	Nº Traballadores/as	61.703	9.623	71.326
	%	98,48%	79,35%	95,37%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Deles 27 son de sector (90% dos de sector) e afectan a 61.703 traballadores/as (98,5%) e 80 son de empresa (68,4% dos de empresa) e afectan a 9.623 traballadores/as (79,4%).

Das cláusulas que recollen pódese sinalar o seguinte:

Indícanse xeralmente as condicións que dan lugar ao aboamento da axuda de custo e esíxese a xustificación do gasto realizado.

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

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

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

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

Outro tipo de cláusulas fan referencia aos anticipos que deben ou poden concederse con motivo dos desprazamentos efectuados por motivos de traballo.

Respecto dos gastos de desprazamento, cando é necesario utilizar medios propios do traballador/a, a compensación fíxase sinalando unha contía por Km.

■ Complemento de transporte e distancia

Ven recollido en 72 convenios (49% dos asinados) que afectan a 34.879 traballadores/as (46,6%).

Deles 16 son de sector (53,3%) e afectan a 28.206 traballadores/as (45%) e 56 son de empresa (47,9%) e afectan a 6.673 traballadores/as (55%).

○ Cadro 9.20k recolle estes datos por provincias.

Complemento de transporte e distancia. Por provincias. Galicia. 2010

■ Cadro 9.20k

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	2	3	5
	%	50,00%	42,86%	45,45%
	Nº Traballadores/as	2.997	1.710	4.707
	%	43,14%	70,23%	50,17%
A Coruña	Nº Convenios	4	13	17
	%	66,67%	43,33%	47,22%
	Nº Traballadores/as	4.643	1.082	5.725
	%	41,27%	49,03%	42,54%
Lugo	Nº Convenios	2	5	7
	%	66,67%	31,25%	36,84%
	Nº Traballadores/as	1.090	232	1.322
	%	47,60%	24,95%	41,06%
Ourense	Nº Convenios	3	2	5
	%	37,50%	20,00%	27,78%
	Nº Traballadores/as	12.046	94	12.140
	%	67,56%	7,97%	63,86%
Pontevedra	Nº Convenios	5	33	38
	%	55,56%	61,11%	60,32%
	Nº Traballadores/as	7.430	3.555	10.985
	%	30,52%	66,14%	36,97%
Galicia	Nº Convenios	16	56	72
	%	53,33%	47,86%	48,98%
	Nº Traballadores/as	28.206	6.673	34.879
	%	45,02%	55,03%	46,64%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

■ Outros complementos

En 12 convenios (8,2% dos asinados este ano) establécese o complemento de “Quebranto de moeda” e en 6 (4,1% dos asinados este ano) o de “Desgaste de ferramentas”.

9.5 Tempo de traballo

9.5.1 A xornada laboral

9.5.1.1 Xornada pactada

Para determinar a xornada media pactada nos convenios asinados e revisados en 2010 en Galicia, tivéronse en conta unicamente os convenios que a regulan de xeito anual, que foron 131 este ano (o 65,8%). Deles 34 son de sector (o 55,7% dos de sector asinados e revisados este ano) e 97 son de empresa (o 70,3% dos de empresa asinados e revisados este ano).

O Cadro 9.21 reflicte a xornada media pactada en 2010 que foi de 1.769,32 horas.

Evolución da xornada media anual pactada. Galicia. 2005-2010

■ Cadro 9.21

Total Convenios. Xornada media pactada

	Total convenios	Convenios de empresa	Convenios de sector
2005	1.766,50	1.724,00	1.768,60
2006	1.764,00	1.742,20	1.765,50
2007	1.766,87	1.739,42	1.768,15
2008	1.755,31	1.697,22	1.762,93
2009	1.758,65	1.742,24	1.759,33
2010	1.769,32	1.731,92	1.773,53

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Segundo coa tendencia de anos anteriores, a xornada nos convenios de empresa é máis reducida que nos de sector, 1.731,92 horas fronte a 1.773,53 horas.

Por sectores económicos, no total de convenios, foi na construción onde se pactou unha xornada máis baixa, 1.735,9 horas.

Nos convenios de sector, é no sector servizos no que se pacta a xornada máis alta, 1.785,5 horas.

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.22, son 98 (66,7% dos asinados) os convenios que indican unha xornada anual inferior á máxima legal anual. Estes convenios afectan a 48.233 traballadores/as (64,5%).

**Evolución dos convenios que reducen a xornada máxima legal.
Porcentaxe sobre o total. Por provincias. Galicia 2005-2010**
■ Cadro 9.22

	Sector		Empresa		Total Galicia	
	Nº convenios	%	Nº convenios	%	Nº convenios	%
2005						
C. Autónoma/Interprov. C. Autónoma	3	75,00	6	85,71	9	81,82
A Coruña	7	77,78	25	49,02	32	53,33
Lugo	8	66,67	9	39,13	17	48,57
Ourense	7	53,85	13	52,00	20	52,63
Pontevedra	5	41,67	35	56,45	40	54,05
Total	30	60,00	88	52,38	118	54,13
2006						
C. Autónoma/Interprov. C. Autónoma	2	100,00	12	75,00	14	77,78
A Coruña	5	50,00	22	47,83	27	48,21
Lugo	4	80,00	5	35,71	9	47,37
Ourense	4	30,77	8	53,33	12	42,86
Pontevedra	7	58,33	41	68,33	48	66,67
Total	22	52,38	88	58,28	110	56,99
2007						
C. Autónoma/Interprov. C. Autónoma	3	75,00	3	37,50	6	50,00
A Coruña	8	80,00	21	47,73	29	53,70
Lugo	3	60,00	11	45,83	14	48,28
Ourense	3	33,33	7	50,00	10	43,48
Pontevedra	8	61,54	40	62,50	48	62,34
Total	25	60,98	82	53,25	107	54,87
2008						
C. Autónoma/Interprov. C. Autónoma	3	60,00	6	85,71	9	75,00
A Coruña	7	87,50	19	65,52	26	70,27
Lugo	7	77,78	12	52,17	19	59,38
Ourense	7	58,33	8	57,14	15	57,69
Pontevedra	6	66,67	33	56,90	39	58,21
Total	30	69,77	78	59,54	108	62,07
2009						
C. Autónoma/Interprov. C. Autónoma	2	50,00	8	88,89	10	76,92
A Coruña	3	75,00	18	47,37	21	50,00
Lugo		0,00	3	37,50	3	27,27
Ourense	5	50,00	4	40,00	9	45,00
Pontevedra	4	44,44	44	66,67	48	64,00
Total	14	46,67	77	58,78	91	56,52
2010						
C. Autónoma/Interprov. C. Autónoma	3	75,00	5	71,43	8	72,73
A Coruña	6	100,00	20	66,67	26	72,22
Lugo	2	66,67	11	68,75	13	68,42
Ourense	5	62,50	7	70,00	12	66,67
Pontevedra	2	22,22	37	68,52	39	61,90
Total	18	60,00	80	68,38	98	66,67

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Deles 18 son de sector (60% dos de sector) e afectan a 38.010 traballadores/as (60,7%) e 80 son de empresa (68,4% dos de empresa) e afectan a 10.223 traballadores/as (84,3%).

Sinalar así mesmo que dos 100 convenios asinados este ano que rematan a súa vixencia en anos posteriores, 9 indican unha redución da xornada anual para os anos seguintes de vixencia. Os traballadores/as aos que afectan son 6.329.

Os convenios asinados este ano que indican unha xornada semanal inferior á xornada máxima establecida son 33 (22,5% dos asinados) e afectan a 9.101 traballadores/as (12,2%).

Deles 4 son de sector (13,3% dos de sector) e afectan a 6.947 traballadores/as (11,1%) e 29 son de empresa (24,8% dos de empresa) e afectan a 2.154 traballadores/as (17,8%).

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 2010, a xornada pactada é de 1.768,68 horas (1.777,63 horas nos convenios de sector e 1.724,37 horas nos de empresa).

9.5.1.2 Regulación da xornada

■ Distribución irregular da xornada

Segundo reflicte o Cadro 9.23a, 19 convenios (12,9% dos asinados este ano) indican unha distribución irregular da xornada. Deles 5 son de sector e 14 son de empresa e afectan a 9.908 traballadores/as (13,3%).

**Convenios colectivos con distribución irregular da xornada.
Por provincias. Galicia. 2005-2010**

■ Cadro 9.23a

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia	
						Nº	%
Sector							
2005	0	0	0	1	0	1	2,0
2006	0	0	0	1	0	1	2,4
2007	1	0	0	0	0	1	2,4
2008	0	0	0	1	0	1	2,3
2009	2	0	0	0	0	2	6,7
2010	2	1	0	1	1	5	16,7
Empresa							
2005	0	1	2	1	1	5	3,0
2006	0	2	2	0	2	6	4,0
2007	1	2	1	0	0	4	2,6
2008	0	1	1	0	2	4	3,1
2009	0	0	2	2	6	10	7,6
2010	2	2	6	2	2	14	12,0
Total 2010	4	3	6	3	3	19	12,9

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Ademais, segundo se pode apreciar no Cadro 9.23b, en 18 convenios (12,2% dos asinados) indícase a posibilidade de establecer unha distribución irregular da xornada. Os traballadores/as aos que afectan son 13.873 (18,6%).

Convenios colectivos que indican a posibilidade de establecer unha distribución irregular da xornada. Por Provincias. Galicia. 2010

■ Cadro 9.23b

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	2	0	2
	%	50,00%	0,00%	18,18%
	Nº Traballadores/as	2.110	0	2.110
	%	30,37%	0,00%	22,49%
A Coruña	Nº Convenios	3	0	3
	%	50,00%	0,00%	8,33%
	Nº Traballadores/as	8.983	0	8.983
	%	79,85%	0,00%	66,75%
Lugo	Nº Convenios	2	1	3
	%	66,67%	6,25%	15,79%
	Nº Traballadores/as	1.950	113	2.063
	%	85,15%	12,15%	64,07%
Ourense	Nº Convenios	1	1	2
	%	12,50%	10,00%	11,11%
	Nº Traballadores/as	75	40	115
	%	0,42%	3,39%	0,60%
Pontevedra	Nº Convenios	0	8	8
	%	0,00%	14,81%	12,70%
	Nº Traballadores/as	0	602	602
	%	0,00%	11,20%	2,03%
Galicia	Nº Convenios	8	10	18
	%	26,67%	8,55%	12,24%
	Nº Traballadores/as	13.118	755	13.873
	%	20,94%	6,23%	18,55%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Entre as cláusulas recollidas pódense sinalar as seguintes:

- Necesidade de acordo coa representación legal dos traballadores/as.
- Fixar os límites máximos de distribución.
- Prazo mínimo de comunicación ao traballador/a ou de publicación do calendario.
- Indicar se a irregularidade afecta ou pode afectar a todo ou parte do cadro de persoal.
- Sinalar o xeito de compensación destas horas.
- Remitir á Comisión Paritaria do convenio para que poida adoptar distribucións diferentes da xornada.
- Faise referencia ás veces á existencia de bolsas de horas ou pactos respecto da flexibilidade na distribución da xornada pero que non veñen recollidos no texto do convenio.

■ Tempo de traballo flexible. Prolongación da xornada

Recóllense cláusulas ao respecto en 41 convenios (27,9% dos asinados) que afectan a 23.842 traballadores/as (31,9%).

Deles 5 son de sector (16,7% dos de sector) e afectan a 20.380 traballadores/as (32,5%) e 36 de empresa (30,8% dos de empresa) e afectan a 3.462 traballadores/as (28,5%).

As cláusulas fan referencia á existencia ou á posibilidade de establecer un horario flexible, aos axustes nos horarios con prolongacións de xornadas, a posibilidade de cambiar a modalidade de xornada (implantando ou modificando as quendas) e o xeito de recuperación ou compensación. Indican ademais algúns convenios os traballadores/as aos que pode afectar:

Establécense nalgúns convenios os motivos polos que se pode facer, sinalando nuns casos razóns organizativas ou produtivas e noutros por conciliación da vida laboral e familiar (ou para todos os casos).

Recolle un convenio de empresa unha relación das situacións especiais, que requiren o automatismo na aplicación da flexibilidade horaria, sinalando ademais que será preceptiva á comunicación previa á representación sindical con polo menos 48 horas de antelación, incluíndo a duración prevista das operacións e o persoal afectado.

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

Limitáase nalgúns casos o número de veces ou o tempo durante o cal se poden aplicar as variacións na xornada.

Faise referencia nalgúns convenios á necesidade de rotar aos traballadores/as afectados/as.

Recóllese tamén ás veces o procedemento a seguir para facer os cambios.

■ **Traballo a quendas**

Establécese o traballo a quendas, ou faise referencia á posibilidade de facelo, para todo ou parte do cadro de persoal dependendo do traballo ou servizo que se realice en 80 convenios dos asinados este ano (54,4%).

Estes convenios afectan a 23.138 traballadores/as (30,9%) e deles 75 son de empresa (64,1% dos de empresa asinados) e afectan a 9.903 traballadores/as (81,7%) e 5 son de sector (16,7% dos de sector asinados) e afectan a 13.235 traballadores/as (21,1%).

Entre os tipos de cláusulas máis frecuentes, ademais do xa indicado no apartado sobre estrutura salarial respecto do complemento por traballo a quendas, pódense sinalar os seguintes:

■ Exixencia de respecto ao principio de igualdade, rotación e non discriminación na elaboración das quendas. Nalgúns convenios refírense expresamente á quenda de noite e ás que coincidan con domingos ou festivos.

■ Sinalar o tipo de quendas que se establece ou pode establecerse, indicando o número delas, os ciclos de rotación e os traballadores/as aos que afectan.

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

■ Indicar o número mínimo de horas de descanso entre quendas e nas rotacións.

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

■ Faise referencia á obriga de información e/ou negociación coa representación dos traballadores/as sobre as rotacións e os cambios nas quendas.

■ Indícase nalgúns convenios que na organización das quendas teranse en conta as circunstancias persoais de cada empregado/a, engadindo que se fará sempre que non deteriore a organización do traballo.

■ Sinálase tamén que ningún traballador/a poderá abandonar o seu posto de traballo, unha vez finalizada a súa xornada laboral, ata que non chegue o relevo correspondente, ou ata que sexa substituído, indicando algúns convenios que se consideran horas extraordinarias as consumidas polo persoal que realice traballo por quendas na espera do relevo correspondente, sen prexuízo da esixencia da responsabilidade correspondente polo incumprimento do horario.

■ Respecto dos cambios de quendas sinálase nalgúns convenios a necesidade de motivación suficiente do cambio e o prazo para a súa notificación (salvo supostos derivados de situacións de imposible ou difícil previsión ou urxentes).

Para os cambios voluntarios indícase nalgúns convenios que deben ser entre traballadores/as de igual categoría, sinalando ás veces o prazo de comunicación á empresa.

Nalgúns casos non se poñen limitacións indicando que se poderán intercambiar as quendas de mutuo acordo entre os traballadores/as logo de comunicación á empresa e noutros esíxese sempre ademais a autorización desta.

■ Traballo nocturno

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

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

■ Establécese como norma xeral que a quenda de noite será rotatoria, indicando que estas xornadas deben ser repartidas equitativamente entre o persoal.

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

■ Indícanse limitacións á permanencia continuada na quenda de noite sinalando entre outras a obriga de cambiar as quendas semanalmente como mínimo, dentro dunha mesma categoría ou oficio, co obxecto de que o persoal non traballe de noite de xeito continuado (salvo nos casos probados de absoluta imposibilidade, en cuxo suposto a representación do persoal deberá emitir o informe correspondente).

■ Tamén se indica ás veces o número de semanas ou meses consecutivos que como máximo se pode permanecer na quenda de noite, salvo adscrición voluntaria.

■ Nalgunha cláusula sinálase que a adscrición á quenda de noite será voluntaria para os traballadores/as maiores de 50 anos.

■ Sinálase tamén nalgún caso que se procurará que a quenda de noite sexa o máis restrinxida posible, de modo que se tenda á saturación da primeira e da segunda.

■ Indica un convenio que a empresa elaborará un rexistro para o persoal da quenda de noite que desexe pasar ao día, sinalando que a decisión sobre o cambio estará condicionada ao posto e categoría do traballador ou traballadora e á valoración final da empresa.

■ En dous convenios indican que as prioridades para a designación do persoal da quenda de noite serán en primeiro lugar o persoal que voluntariamente se prestase a establecer a devandita quenda, en segundo o persoal que no seu contrato individual de traballo contemple a prestación de servizos en quenda de noite e en terceiro os demais traballadores/as.

■ Descansos

Regúlanse os descansos en 100 convenios dos asinados este ano (68%) que afectan a 56.863 traballadores/as (76%).

Deles 19 son de sector (63,3% dos de sector) e afectan a 46.783 traballadores/as (74,7%) e 81 son de empresa (69,2% dos de empresa) e afectan a 10.080 traballadores/as (83,1%).

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

O descanso mínimo diario establécese expresamente como tempo efectivo de traballo en 65 convenios dos asinados este ano (44,2%) que afectan a 40.714 traballadores/as (54,4%). Deles 12 son de sector (40% dos de sector) e afectan a 34.464 traballadores/as (55%) e 53 de empresa (45,3% dos de empresa) e afectan a 6.250 traballadores/as (51,5%).

Nun destes convenios de empresa só parte deste tempo se considera como efectivo de traballo e noutro indícase que non dará dereito a prima horaria.

Indican que o descanso mínimo diario non se considera como tempo de traballo efectivo 11 convenios (7,5% dos asinados) que afectan a 2.804 traballadores/as (3,7%). Son todos de empresa.

Nun destes convenios indícase que a partir de 2011 parte deste descanso considérase tempo efectivo de traballo.

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

■ Horarios

Recollen cláusulas sobre o horario 64 convenios (43,5%) dos asinados este ano que afectan a 13.840 traballadores/as (18,5%).

Deles 4 son de sector (13,3% dos de sector asinados) e afectan a 6.481 traballadores/as (10,3%) e 60 de empresa (51,3% dos de empresa asinados) e afectan a 7.359 traballadores/as (60,7%).

Establécense nalgúns casos distintos tipos de horarios para a mesma empresa segundo as seccións ou servizos, non só no que respecta ao tipo de xornada senón tamén segundo a época do ano (xornada de verán, festas...). Na xornada de verán nuns casos pasa de ser xornada partida a continua e nos que xa era continua redúcese a duración.

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

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

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

9.5.2 Vacacións

Á hora de fixar as vacacións nos convenios colectivos asinados este ano, indícanse maioritariamente días naturais ou 1 mes natural, facéndoo así 113 convenios (76,9%) que afectan a 62.047 traballadores/as (83%).

Os convenios que indican días laborables son 52 (35,4% dos asinados este ano), e afectan a 28.433 traballadores/as (38%). Deles 9 son de sector (30% dos de sector) e afectan a 25.193 traballadores/as (40,2%) e 43 son de empresa (36,8% dos de empresa) e afectan a 3.240 traballadores/as (26,7%).

Destes convenios que indican días laborables 22 que afectan a 17.739 traballadores/as sinálanas tamén en días naturais ou un mes natural (6 son de sector e 16 de empresa). Algúns deles o que fan é establecer un número mínimo de días laborables de vacacións aínda que se fixen estas en días naturais e outros garantir que en calquera caso nunca serán menos de 30 días naturais.

O número de días laborables indicados vai desde 21 a 29. Os que máis se repiten son 22 (faise en 33 convenios) e 21 (faise en 6 convenios).

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.24, son 17 os convenios que indican máis de 30 días naturais de vacacións (11,6% dos asinados este ano). Os traballadores/as aos que afectan son 20.605 (27,6%).

■ Cadro 9.24

Evolución dos convenios colectivos con vacacións de máis de 30 días naturais. Por provincias. Galicia. 2005-2010

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2005	1	25,0	1	11,1	0	0,0	1	7,7	2	16,7	5	10,0
2006	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	7,7	0	0,0	1	2,4
2007	1	25,0	2	20,0	1	20,0	0	0,0	3	23,1	7	17,1
2008	1	20,0	1	12,5	0	0,0	1	8,3	0	0,0	3	7,0
2009	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	10,0	0	0,0	1	3,3
2010	0	0,0	2	33,3	1	33,3	0	0,0	3	33,3	6	20,0
Empresa												
2005	2	12,5	6	13,0	3	21,4	0	0,0	2	3,3	13	8,6
2006	1	6,3	3	6,5	3	21,4	1	6,7	5	8,3	13	8,6
2007	0	0,0	5	11,4	6	25,0	0	0,0	3	4,7	14	9,1
2008	2	28,6	5	17,2	2	8,7	0	0,0	2	3,4	11	8,4
2009	0	0,0	4	10,5	1	12,5	0	0,0	6	9,1	11	8,4
2010	0	0,0	4	13,3	3	18,8	0	0,0	4	7,4	11	9,4
Total 2010	0	0,0	6	16,7	4	21,1	0	0,0	7	11,1	17	11,6

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Deles 6 son de sector (20% dos de sector asinados) e afecta a 19.938 traballadores/as (31,8%) e 11 son de empresa (9,4% dos de empresa) e afectan a 667 traballadores/as (5,5%).

En 146 convenios (o 99,3% dos asinados este ano) establécense criterios ou datas á hora de fixar as vacacións (Cadro 9.25). Os traballadores/as aos que afectan son 74.764 (99,97%).

**Convenios colectivos que fixan criterios ou datas nas vacacións.
Por provincias. Galicia. 2005 - 2010**

■ Cadro 9.25

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2005	4	100,0	9	100,0	12	100,0	13	100,0	11	91,7	49	98,0
2006	2	100,0	10	100,0	5	100,0	13	100,0	12	100,0	42	100,0
2007	4	100,0	9	90,0	5	100,0	9	100,0	13	100,0	40	97,6
2008	5	100,0	8	100,0	9	100,0	12	100,0	9	100,0	43	100,0
2009	3	75,0	4	100,0	3	100,0	10	100,0	9	100,0	29	96,7
2010	4	100,0	6	100,0	3	100,0	8	100,0	9	100,0	30	100,0
Empresa												
2005	7	100,0	48	94,1	23	100,0	25	100,0	61	98,4	164	97,6
2006	15	93,8	42	91,3	14	100,0	15	100,0	58	96,7	144	95,4
2007	8	100,0	42	95,5	24	100,0	13	92,9	60	93,8	147	95,5
2008	7	100,0	29	100,0	23	100,0	14	100,0	56	96,6	129	98,5
2009	9	100,0	32	84,2	8	100,0	10	100,0	66	100,0	125	95,4
2010	7	100,0	30	100,0	16	100,0	10	100,0	53	98,1	116	99,1
Total 2010	11	100,0	36	100,0	19	100,0	18	100,0	62	98,4	146	99,3

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Deles 30 son de sector (100% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 62.658 traballadores/as (100%) e 116 son de empresa (99,1% dos de empresa asinados) e afectan a 12.106 traballadores/as (99,8%).

Os criterios recollidos pódense resumir nos seguintes:

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

Indícase nalgúns convenios o dereito do traballador/a a escoller a metade do período vacacional e a outra metade pola empresa.

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

Limitáase nalgúns casos o fraccionamento a que queda facultada a empresa a un certo número de períodos, salvo acordo entre as partes, e tamén se sinala que cando as vacacións sexan fraccionadas por proposta da empresa, non se terán en conta os días festivos, pero si os domingos.

Indican algúns convenios o dereito á recuperación dos días festivos que coincidan co período de vacacións.

■ Posibilidade por parte da empresa de excluír por motivos de organización xustificadas determinados períodos ou o período que coincida co de maior actividade produtiva da empresa, logo de acordo coa representación dos traballadores/as.

■ Establecemento nalgúns casos para certo persoal, como consecuencia da natureza do seu traballo, de calendarios especiais de vacacións (mantemento, etc).

■ Fixar unha porcentaxe ou un número máximo de traballadores/as que poden desfrutar simultaneamente as vacacións.

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

Nalgúns convenios sinálanse datas só para unha parte das vacacións.

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

■ Antelación coa que debe negociarse o calendario de vacacións.

■ Días adicionais de vacacións para os traballadores/as que teñan completados os períodos de antigüidade que se sinalan no convenio (8, 15, 20, 25, 30 o máis anos de servizo).

Nalgún caso tamén se incrementan os días de vacacións a partir de que o traballador/a cumpra unha certa idade.

■ Establecemento de quendas rotativas para o desfrute das vacacións.

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

Indícase tamén a preferencia no caso de matrimonios en que ambos os cónxuxes traballen na empresa a desfrutar dos períodos de vacacións en datas coincidentes, facendo extensible esta prioridade, igualmente, ás parellas de feito.

Recollen algúns convenios a posibilidade de cambialas entre os traballadores/as, indicando algúns deles os requisitos para facelo (que sexan traballadores/as da mesma categoría profesional, necesidade de autorización,...)

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

■ Retribución das vacacións.

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

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

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

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

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

■ Vacacións das 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).

Estando incorporando cláusulas que recollen o establecido na Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes que sinala que cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, co parto ou coa lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo por maternidade, terase dereito a desfrutar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do permiso que por aplicación do devandito precepto lle correspondese ao finalizar o período de suspensión, aínda que rematase o ano natural a que correspondan.

■ Primas por vacacións fóra de certos períodos.

Teñen cláusulas ao respecto 24 convenios (16,3% dos asinados este ano) que afectan a 17.016 traballadores/as (22,8%). Deles 19 son de empresa (16,2% dos de empresa asinados) e afectan a 3.950 traballadores/as (32,6%) e 5 son de sector (16,7% dos de sector asinados) e afectan a 13.066 traballadores/as (20,9%).

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

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

■ Interrupción das vacacións por incapacidade temporal.

Teñen cláusulas deste tipo 72 convenios (49% dos asinados este ano) que afectan a 58.267 traballadores/as (77,9%).

Deles 14 son de sector (46,7% dos de sector) e afectan a 50.351 traballadores/as (80,4%) e 58 son de empresa (49,6% dos de empresa) e afectan a 7.916 traballadores/as (65,3%).

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 o seu desfrute** son 60 (40,8% dos asinados este ano) e afectan a 52.189 traballadores/as (69,8%).

Deles 12 son de sector (40% dos de sector) e afectan a 44.951 traballadores/as (71,7%) e 48 son de empresa (41% dos de empresa) e afectan a 7.238 traballadores/as (59,7%).

Os convenios que indican a interrupción das vacacións no caso de incapacidade temporal **durante o seu desfrute** son 34 (23,1% dos asinados) e afectan a 12.032 traballadores/as (16,1%).

Deles 4 son de sector (13,3% dos de sector) e afectan a 8.537 traballadores/as (13,6%) e 30 son de empresa (25,6% dos de empresa) e afectan a 3.495 traballadores/as (28,8%).

Respecto do contido das cláusulas indícase en moitas delas que as vacacións deberán desfrutarse unha vez producida a alta, negociando empresa e traballador/a o período de mutuo acordo.

Nalgúns convenios límtase esta posibilidade a que se produza a alta dentro do ano natural, pero outros indican que se poden desfrutar no ano seguinte (ás veces indícase como límite máximo o 30 de xaneiro do ano seguinte ou o primeiro trimestre).

Requírese nalgúns casos uns certos requisitos, sinalando entre outros os seguintes:

- Que exista un número de días de duración da baixa.
- Que sexa debida a accidente de traballo ou enfermidade profesional.
- Que sexa debida a accidente (laboral ou non) ou que requira hospitalización.

Exclúese nalgún convenio o suposto de vacacións colectivas de todo un centro de traballo.

Tamén se inclúen cláusulas que establecen que no caso de producirse colisións de intereses entre traballadores/as 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.

9.5.3 Permisos

O 98% dos convenios asinados este ano (144 convenios) melloran dalgún xeito os permisos establecidos no Estatuto dos traballadores/as. Os traballadores/as aos que afectan son 74.013 (o 99% do total).

Deles 28 son de sector (93,3% dos de sector) e afectan a 61.947 traballadores/as (98,9%) e 116 son de empresa (99,2% dos de empresa) e afectan a 12.066 traballadores/as (99,5%).

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

Esíxense ás veces algúns requisitos para ter dereito aos permisos sinalados ou para incrementar o número de días aos que se ten dereito, sinalando moitos convenios a necesidade de ter que facer un desprazamento, indicando nuns casos ademais que sexa fóra da localidade, da provincia ou de Galicia e noutros casos sinalando un número concreto de quilómetros.

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

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

Tamén se indican nalgúns convenios permisos para bautizos e primeiras comunións, engadindo nun convenio a celebración de calquera outra cerimonia de similar rango doutra relixión.

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

Regúlanse nalgúns convenios os permisos para acudir ao médico e para o acompañamento de familiares (menores e/ou dependentes) á consulta médica.

Analízanse a continuación con máis detalle outras cláusulas que supoñen melloras respecto do indicado no ET e que fan referencia á ampliación dos permisos ás parellas de feito, aos permisos por asuntos propios e aos permisos non retribuídos.

9.5.3.1 Ampliación dos permisos ás parellas de feito

Amplíase o dereito aos permisos retribuídos para as parellas de feito en 92 convenios, o 62,6% do total dos asinados este ano, que afectan a 57.326 traballadores/as (76,7%).

Deles 18 son de sector (60% dos de sector) e afectan a 48.082 traballadores/as (76,7%) e 74 son de empresa (63,3% dos de empresa) e afectan a 9.244 traballadores/as (76,2%).

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

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

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

9.5.3.2 Permisos por asuntos propios

Establécese o dereito a permisos retribuídos por asuntos propios en 73 convenios (49,7% dos asinados) que afectan a 38.184 traballadores/as (51,1%).

Deles 15 son de sector (50% dos de sector) e afectan a 32.018 traballadores/as (51,1%) e 58 son de empresa (49,6% dos de empresa) e afectan a 6.166 traballadores/as (50,9%).

Respecto das cláusulas que recollen pode sinalarse o seguinte:

O número de días que se establecen van desde 1 ata 10.

Nalgúns convenios con vixencia superior a un ano, increméntase o número de días de asuntos propios para os anos seguintes.

Faise referencia nestas cláusulas entre outras ás seguintes circunstancias:

- Necesidade ou non de que exista xustificación para desfrutalos.
- Prohibición ou posibilidade de acumulalos entre si, ás vacacións, aos festivos ou a outras licenzas.
- Prazo de antelación mínima das solicitudes ou de aviso previo á empresa (excepto casos de forza maior).
- Días adicionais segundo anos de servizo.
- Posibilidade, no caso de non esgotalos no ano, de desfrutalos no ano seguinte.

Indícase xeralmente ata o 15 ou 31 de xaneiro do ano seguinte e nalgún caso ata o 15 ou durante todo o mes de febreiro.

- Límites para o seu desfrute.

Indícanse nalgúns convenios as necesidades do servizo ou establécese un número e/ou porcentaxe máximos de traballadores/as que poden desfrutalos simultaneamente, sinalando nalgúns destes últimos casos os criterios e/ou procedemento a seguir:

Exclusión dos períodos de maior actividade da empresa para o seu desfrute.

Establece algún convenio un número para desfrutar antes do 30 de setembro.

9.5.3.3 Permisos non retribuídos

Existen cláusulas ao respecto en 72 convenios (49% dos asinados este ano) que afectan a 19.604 traballadores/as (26,2%). Deles 6 son de sector (20% dos de sector) e afectan a 11.405 traballadores/as (18,2%) e 66 son de empresa (56,4% dos de empresa) e afectan a 8.199 traballadores/as (67,6%).

As cláusulas máis frecuentes refírense ao seguinte:

- Sinalar a duración máxima e/ou mínima e/ou o tempo que debe mediar entre dous períodos de licenza.
- Condicionar estes permisos ás necesidades do servizo e a que sexan por causa xustificada.
- Esixencia dunha determinada antigüidade para ter dereito a eles.
- Antelación coa que se debe facer a solicitude.
- Porcentaxe e/ou número máximo de traballadores/as que poden coincidir con este permiso.

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

9.5.4 Conciliación da vida laboral e familiar

Recollen cláusulas relacionadas con este tema 145 convenios (98,7% dos asinados) que afectan a 74.074 traballadores/as (99,1%).

Deles 28 son de sector (93,3% dos de sector) e afectan a 61.947 traballadores/as (98,9%) e 117 son de empresa (100% dos de empresa) e afectan a 12.127 traballadores/as (100%).

Respecto do tipo de cláusulas que recollen que varían nalgún aspecto o sinalado na lexislación vixente, ademais do sinalado respecto dos permisos (incremento do número de días e/ou dos supostos que dan dereito a eles) e das vacacións pódese sinalar o seguinte:

■ Cláusulas relativas ao dereito do traballador/a a adaptar a duración e distribución da xornada de traballo para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral

Algunhas destas cláusulas veñen recollidas nos convenios de persoal laboral e acordos de persoal funcionario dos concellos, que adaptan as cláusulas sobre xornada ao sinalado na Lei da función pública de Galicia e no Estatuto básico do empregado público.

Outras cláusulas que se poden destacar das recollidas respecto da xornada fan referencia ao seguinte:

- Indican algúns convenios que na organización das quendas teranse en conta as circunstancias persoais de cada empregado sempre que non deteriorenen a organización do traballo.
- Establece nun convenio de empresa ao regular a prolongación da xornada por sobrecarga de traballo que se procurará que afecte equitativamente a todo o persoal, engadindo que logo de xustificación suficiente da existencia e importancia da causa elixida, quedan exceptuados:

Quen cursen con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou de ensinanza profesional oficialmente recoñecido, e durante o tempo imprescindible para asistir ás devanditas clases.

Quen teñan obrigacións familiares habituais de carácter persoal e ineludible.

- Sinala un convenio de empresa ao regular a xornada que as persoas ás que o seu horario de traballo imposibilite o exercicio do dereito a conciliación da súa vida familiar, laboral e persoal, poderán solicitarlle por escrito a empresa modificación respecto da distribución e organización da súa xornada de traballo.

A empresa resolverá esas solicitudes, escoitada a representación dos traballadores/as no prazo de 10 días naturais e por escrito, podendo ser denegadas só no caso de que a empresa xustifique a imposibilidade de modificarlle as condicións de traballo á persoa nos termos solicitados. Nestes casos, a empresa estará na obriga de achegar, xunto co escrito de denegación, outra proposta que tente conxugar as necesidades de ambas as partes.

Engade que as persoas que teñan ao seu cargo menores en idade de escolarización ou maiores dependentes terán prioridade, previa solicitude.

- Noutro convenio tamén de empresa indícase que coa finalidade de favorecer a igualdade efectiva establécese un sistema de Tempo por Tempo no que os traballadores/as poderán variar en 15 horas ao ano o horario da súa xornada habitual de traballo, para dedicalas a asuntos propios, especialmente os relacionados con acompañamento de familiares ao médico. Por razóns organizativas debe haber acordo co mando para o seu desfrute e recuperación.

Este tempo por tempo non afectará ao cálculo da xornada ordinaria anual de traballo que deberá cumprirse integramente e non suporá economicamente ningún desconto o seu desfrute, nin compensación a súa recuperación.

■ Redución de xornada por garda legal ou coidado de familiares

A maioría dos convenios con cláusulas ao respecto adaptáronas ás modificacións introducidas pola Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, pero aínda existen algúns convenios que recollen o sinalado con anterioridade á dita lei.

Das cláusulas que varían o sinalado na lexislación vixente algunhas o que fan é ampliar a idade do menor ata os 9, 10 ou 12 anos.

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

Sínálase a posibilidade de acumulación igual que para a lactación, podendo fixar o seu novo horario en quenda única ou acumular o tempo de traballo en xornadas completas, aumentando os días de descanso semanal.

■ Regulación do permiso por lactación e a posibilidade de acumulación en xornadas completas

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

- Amplíase a idade ata 10 ou 12 meses.
- Amplíase a duración da redución de xornada ata unha hora.
- Os convenios que regulan a posibilidade de acumulación deste permiso indican ás veces o número de días que corresponden e cando se deben ou poden desfrutar, sinalando maioritariamente que será a continuación da baixa de maternidade.
- Indícase noutros casos a posibilidade de desfrutalo por períodos semanais ou mensuais ou tamén á súa elección dentro do primeiro ano de vida do fillo ou filla.
- Algúns convenios recollen o prazo co que debe de comunicarse á empresa a opción pola acumulación deste permiso.
- Nun convenio que recolle respecto da lactación os requisitos sinalados na lexislación vixente, indica que poderá estenderse ata que o ou a menor cumpra 1 ano se o descanso se acumula.

■ Permiso de paternidade / maternidade

Entre os convenios que fan referencia ao permiso de paternidade recóllese maioritariamente a duración sinalada no Estatuto dos traballadores/as ou na lexislación aplicable nos casos dos concellos para o seu persoal.

Outras duracións que se indican para este permiso son 15, 20 ou 28 días.

Amplíase ademais nalgúns convenios a duración para o caso de familias numerosas ou na que exista algunha persoa con discapacidade.

Sínálase tamén a posibilidade de desfrute deste permiso a tempo parcial.

Respecto dos permisos e a protección por maternidade, o tipo de cláusulas máis habitual o que fan e remitir ou recoller total ou parcialmente o sinalado ao respecto na lexislación vixente.

Sínálase nalgúns convenios a ampliación deste permiso en dúas semanas máis do sinalado no Estatuto dos traballadores/as.

■ Garderías

Existen cláusulas en 13 convenios de empresa. Fan referencia á existencia de axudas económicas.

■ Excedencias

Créanse nalgúns convenios excedencias especiais de duración distinta á establecida na lexislación vixente por motivos familiares, de estudos,...

Amplíase a duración das excedencias, a de coidado de fillos/as ata 5 anos e a excedencia por coidado de familiares ata 3 anos.

Indícase tamén ás veces unha duración mínima menor que a sinalada no Estatuto dos traballadores/as.

Amplíase o período de reserva do posto de traballo nalgúns casos de excedencia voluntaria ata 2 anos ou por toda a duración, e no caso de excedencias por coidado de fillo/a ou por coidado de familiares, nalgúns casos durante toda a duración delas e noutros durante 16 meses ou 2 anos.

Nun convenio indican a reserva do posto 2 anos ampliable a toda a duración para o caso de familia numerosa.

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

Nas excedencia por coidado de familiares inclúese tamén nalgúns casos as parellas de feito.

Existen algúns convenios que seguen mantendo a redacción anterior ás modificacións introducidas pola Lei 3/2007. Nalgúns casos manteñen as cláusulas que tiñan anteriormente e que melloraban o sinalado na lexislación vixente naquel momento pero que coas modificacións introducidas pola citada lei non se adaptan nalgúns aspectos ao establecido no Estatuto dos traballadores/as (respecto da duración mínima da excedencia voluntaria sobre todo).

■ Outras cláusulas

Recóllese a posibilidade de conceder permisos especiais en casos excepcionais, como falecemento do cónxuxe se o traballador/a ten fillos/as menores de 6 anos ou diminuídos que non desempeñen actividade retributiva, ou por enfermidade ou accidente grave de familiares.

Sinala un convenio de sector respecto dos traslados que serán atendidos, en primeiro lugar, con quen, reunindo as condicións de idoneidade, o acepte voluntariamente e a falta destes, terán preferencia para ser afectados pola mobilidade en último lugar, por esta orde, os representantes dos traballadores/as no seo da empresa, as traballadoras embarazadas ou con fillos menores dun ano e os que teñan cargas familiares.

Nun convenio de empresa indica respecto dos desprazamentos que esixan pernoitar fóra do domicilio e teñan unha duración superior a 15 días a seguinte orde de preferencia para non ser trasladado: representantes legais dos traballadores/as; diminuídos físicos e psíquicos; embarazadas ou en período de lactación; traballadores/as con fillos/as menores de idade ao seu cargo.

Noutro convenio de sector indica que os traballadores e traballadoras, para atender o coidado dun fillo/a menor de seis anos ou dun fillo/a menor que estivese minusválido con, polo menos, un índice de minusvalía do 33%, así como dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que por razóns de minusvalidez non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída, terán un dereito preferente a ocupar as vacantes que existan dun posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente que se atopen en centros máis próximos ao seu domicilio, gardaría, colexio ou centro de día de persoas da terceira idade, durante os seis anos seguintes ao nacemento ou adopción do neno ou mentres dure a atención á persoa minusválida.

De non existiren vacantes, e contando coa conformidade da empresa, tamén se poderá pactar unha permuta cos traballadores/as dos citados centros.

Para tales efectos, o traballador/a deberá acreditar a inscrición do/a menor ou do familiar minusválido ao centro que estea situado preto do centro de traballo ao que ten interese de trasladarse.

Respecto do absentismo recollen algúns convenios as seguintes cláusulas:

- Non computan para os efectos do cómputo da porcentaxe de absentismo as horas sindicais e os permisos por paternidade, maternidade e cumprimento do deber inescusable de carácter público ou privado).
- Sinálase que non se considerarán faltas de asistencia para o complemento de asistencia entre outras as debidas a maternidade, risco durante o embarazo, vacacións, lactación e as licenzas e permisos recollidos no convenio.
- Para o cálculo da prima de produción indícase que para o cómputo do absentismo non se terán en conta as ausencias derivadas de accidente de traballo, lactación, e permiso por falecemento de parentes de 1º e 2º grao.

Indica un convenio de empresa ao regular os permisos que no seu desfrute terán preferencia as mulleres xestantes, en período de lactación ou con fillos/as de ata 10 anos de idade. En caso de conflito de intereses con algún compañeiro/a de traballo, prevalecerá o criterio maternidade sobre o do momento en que se solicitou o permiso.

Nalgún convenio faise referencia a que as medidas para favorecer a conciliación están recollidas no Plan de igualdade que existe na empresa, pero que non acompañan ao convenio.

9.5.5 Absentismo

Adóptase algunha medida concreta ou recóllense cláusulas sobre o control do absentismo en 66 convenios (44,9% dos asinados) que afectan a 31.977 traballadores/as (42,8%).

Deles 9 son de sector (30% dos de sector) e afectan a 24.712 traballadores/as (39,4%) e 57 son de empresa (48,7% dos de empresa) e afectan a 7.265 traballadores/as (59,9%).

Entre as cláusulas que recollen pódense sinalar as seguintes:

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

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

Como xa se dicía no citado apartado, na regulación dos complementos de asistencia e puntualidade recóllese na maioría dos casos 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 14 convenios (9,5% dos asinados) que afectan a 2.055 traballadores/as (2,7%) fanse depender os complementos por incapacidade temporal do índice de absentismo. Son todos de empresa.

Faise maioritariamente cando a incapacidade temporal é por enfermidade común ou accidente non laboral.

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

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

Establécense contías en función do índice de absentismo, sinalando as ausencias que non se terán en conta para estes efectos e as porcentaxes de desconto segundo as faltas de asistencia.

Para a súa determinación tense ás veces en consideración de forma individualizada a asistencia ao traballo, e noutros casos ponse en relación o absentismo individual co colectivo, podendo percibir os complementos os/as que estean dentro dos límites que se sinalan para cada un deles.

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

■ Establécese o dereito ao desfrute de certos permisos sempre que o índice de absentismo colectivo da empresa non supere unha certa porcentaxe.

Nalgún caso este dereito fíxase para cada traballador/a en función do seu índice individual de absentismo.

■ Indícase a posibilidade de incrementar os días de vacacións en función do número de días faltados.

■ Tense en conta o nivel de absentismo para os ascensos.

■ Incídese na potenciación dos instrumentos de control e de redución do absentismo laboral así como da realización dos estudos necesarios sobre as súas causas.

■ Faise referencia á posibilidade de descontos ou penalizacións nas retribucións nos casos de falta inxustificada de puntualidade e asistencia.

■ Nalgúns convenios créanse comisións específicas de seguimento do absentismo, indicando a súa composición e a periodicidade das reunións. Noutros en cambio atribúense estas funcións ás comisións paritarias do convenio.

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

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

9.5.6 Horas extraordinarias

Teñen cláusulas sobre horas extraordinarias 125 convenios (85% dos asinados) que afectan a 70.526 traballadores/as (94,3%).

Deles 23 son de sector (76,7% dos de sector) e afectan a 58.874 traballadores/as (94%) e 102 son de empresa (87,2% dos de empresa) e afectan a 11.652 traballadores/as (96,1%).

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

■ Retribución das horas extraordinarias

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

Faise sinalando un valor ou a súa compensación con tempo de descanso ou dos dous xeitos.

Son tres as formas que se utilizan para fixar a retribución destas horas: indicando unha porcentaxe de incremento que se aplica sobre o valor das horas normais, sinalando unha contía concreta ou establecendo unha fórmula para o cálculo do seu valor.

Cando a compensación se fai en tempo de descanso indícase ademais do que corresponde por cada hora extraordinaria realizada, a posibilidade ou non de acumular os descansos para desfrutalos en xornadas completas, así como a posibilidade ou non de acumulalos ás vacacións.

Nalgúns casos indícase un prazo de tempo no que se ten que desfrutar o descanso (xeralmente nos 2, 3, 4 ou 6 meses seguintes).

Refírense algúns convenios a quen lle corresponde a opción entre o descanso ou a compensación económica pola realización de horas extraordinarias (empresa, traballador/a ou de mutuo acordo).

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

Xeralmente considéranse festivas as realizadas en domingo e días festivos declarados legalmente, pero tamén hai convenios que indican os sábados (algúns diferenciando se é pola mañá ou pola tarde) ou os días de descanso.

Establecen algúns convenios cal é o horario que se considera nocturno para estes efectos (normalmente de 22 horas a 6 horas).

■ Redución ou supresión das horas extraordinarias

Establécese a supresión das horas extraordinarias habituais en 28 convenios (19% dos asinados) que afectan a 24.182 traballadores/as (32,3%).

Deles 6 son de sector (20% dos de sector) e afectan a 21.416 traballadores/as (34,2%) e 22 son de empresa (18,8% dos de empresa) e afectan a 2.766 traballadores/as (22,8%).

Indican a redución ao mínimo das horas extraordinarias ou a redución do número máximo establecido no Estatuto dos Traballadores/as 33 convenios (22,4% dos asinados) que afectan a 32.862 traballadores/as (43,9%).

Deles 7 son de sector (23,3% dos de sector) e afectan a 29.863 traballadores/as (47,7%) e 26 son de empresa (22,2% dos de empresa) e afectan a 2.999 traballadores/as (24,7%).

Establécese nalgúns convenios un número concreto de horas extraordinarias que, no caso de superarse, suporía a creación dun novo posto de traballo.

■ Control das horas extraordinarias

Para o control das horas extraordinarias establécese nalgúns convenios a necesidade de levar un rexistro delas por servizo co número de horas realizadas mensual ou trimestralmente.

Sinalase que a dirección da empresa informará periodicamente á representación dos traballadores/as sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as causas e, se é o caso, a distribución por seccións.

Hai convenios que indican a periodicidade coa que debe producirse a información das horas realizadas á representación dos traballadores/as, sinalando xeralmente que será mensual ou trimestral.

Existen cláusulas que indican a obriga de expoñer no taboleiro de anuncios a información sobre a realización de horas extraordinarias.

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

■ Outras cláusulas

Inclúen varios convenios definicións das horas que se consideran estruturais ou por forza maior.

Noutros convenios limítanse a remitir á lexislación vixente todo o referente ás horas extraordinarias.

9.6 Outros temas obxecto de negociación

O Cadro 9.26 ofrece unha visión xeral dalgunhas das cláusulas que aparecen recollidas cada vez en maior número de convenios e que se analizan a continuación.

**Relación de determinadas cláusulas pactadas.
Porcentaxe sobre o total. Galicia. 2010**

■ Cadro 9.26

	Nº Convenios	% sobre o total
Melloras sociais	145	98,6%
Saúde laboral	145	98,6%
Mobilidade xeográfica	39	26,5%
Mobilidade funcional	80	54,4%
Promoción, ascensos	80	54,4%
Formación profesional	95	64,6%
Crédito de horas sindicais	86	58,5%
Desconto cota sindical	40	27,2%
Clasificación profesional	103	70,1%
Sometemento AGA	48	32,7%
Periodo de proba	63	42,9%
Acoso	60	40,8%
Réxime disciplinario	82	55,8%
Dereitos lingüísticos	33	22,5%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

9.6.1 Melloras sociais

Conteñen cláusulas deste tipo 145 convenios (98,6% dos convenios asinados este ano) que afectan a 74.370 traballadores/as (99,5%).

Deles 29 son de sector (96,7% dos de sector) e afectan a 62.278 traballadores/as (99,4%), e 116 son de empresa (99,2% dos de empresa) e afectan a 12.092 traballadores/as (99,7%).

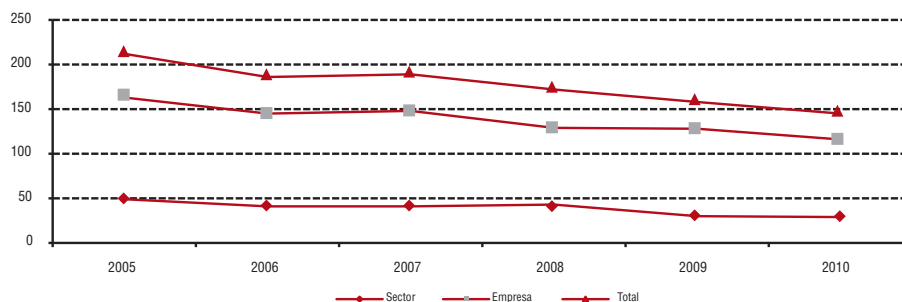
○ Cadro 9.27 recolle a evolución dos convenios con este tipo de cláusulas.

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de melloras sociais.
Por provincias. Galicia. 2005-2010**

■ Cadro 9.27

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2005	4	100,0	9	100,0	12	100,0	12	92,3	12	100,0	49	98,0
2006	2	100,0	10	100,0	5	100,0	13	100,0	11	91,7	41	97,6
2007	4	100,0	10	100,0	5	100,0	9	100,0	13	100,0	41	100,0
2008	5	100,0	8	100,0	9	100,0	12	100,0	9	100,0	43	100,0
2009	4	100,0	4	100,0	3	100,0	10	100,0	9	100,0	30	100,0
2010	4	100,0	6	100,0	3	100,0	8	100,0	8	88,9	29	96,7
Empresa												
2005	7	100,0	49	96,1	22	95,7	25	100,0	60	96,8	163	97,0
2006	16	100,0	42	91,3	14	100,0	14	93,3	59	98,3	145	96,0
2007	8	100,0	42	95,5	24	100,0	13	92,9	61	95,3	148	96,1
2008	7	100,0	29	100,0	23	100,0	13	92,9	57	98,3	129	98,5
2009	9	100,0	35	92,1	8	100,0	10	100,0	66	100,0	128	97,7
2010	7	100,0	30	100,0	16	100,0	10	100,0	53	98,2	116	99,2
Total 2010	11	100,0	36	100,0	19	100,0	18	100,0	61	96,8	145	98,6

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais.



Sinalan estas cláusulas xeralmente o obxecto da axuda e os requisitos para ter dereito a ela.

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

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

Os máis frecuentes son os complementos nos casos de accidente de traballo e enfermidade profesional. Establécenos 140 convenios (95,2% dos asinados este ano) que afectan a 73.484 traballadores/as (98,3%). Deles 28 son de sector (93,3% dos de sector) e afectan a 61.578 traballadores/as (98,3%) e 112 de empresa (95,7% dos de empresa) e afectan a 11.906 traballadores/as (98,2%).

Para o caso de enfermidade común veñen recollidos en 116 convenios (78,9% dos asinados) que afectan a 69.683 traballadores/as (93,2%). Deles 23 son de sector (76,7% dos de sector) e afectan a 59.362 traballadores/as (94,7%) e 93 de empresa (79,5% dos de empresa) e afectan a 10.321 traballadores/as (85,1%).

Indican un complemento no caso de hospitalización 70 convenios (47,6% dos asinados) que afectan a 46.711 traballadores/as (62,5%). Deles 17 son de sector (56,7% dos de sector) e afectan a 39.138 traballadores/as (62,5%) e 53 de empresa (45,3% dos de empresa) e afectan a 7.573 traballadores/as (62,4%).

Na maioría dos casos o complemento é superior no caso de accidente de traballo ou enfermidade profesional. En 39 convenios (5 de sector e 34 de empresa) que afectan a 22.528 traballadores/as non existe diferenza.

As cláusulas normalmente indican o complemento que hai que aplicar e sobre que se aplica, así como se existe unha limitación nos días que se percibe. Tamén se refiren 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/as e dos seus fillos/as.

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/as que teñan ao seu cargo familiares con discapacidades.

Consiste maioritariamente nunha contía mensual.

■ Gastos médicos e sanitarios.

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

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

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

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

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

■ Préstamos ou anticipos reintegrables.

Especificase nalgúns casos o procedemento, condicións, límites e criterios para concedelos, así como o xeito e/ou prazo de devolución e o tipo de xuro ou se é sen el.

■ Fondo social e/ou asistencial.

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 125 convenios (85% dos asinados) que afectan a 52.576 traballadores/as (70,3%).

Deles 24 son de sector (80% dos de sector) e afectan a 42.134 traballadores/as (67,2%) e 101 de empresa (86,3%) e afectan a 10.442 traballadores/as (86,1%).

■ Plans de pensións.

Teñen cláusulas 10 convenios dos asinados este ano que afectan a 2.286 traballadores/as. Son todos de empresa.

■ Actividades culturais e sociais.

Indícase a contía que achegará a empresa e as actividades que se poden incluír.

■ Descontos na compra de produtos ou nos servizos da empresa.

Amplíase nalgúns casos para o caso de xubilados/as, pensionistas ou familiares de traballadores/as falecidos.

■ Outras cláusulas refírense á existencia e utilización de comedores e economatos ou á compensación pola súa desaparición.

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

9.6.2 Saúde laboral

Recollen algún tipo de cláusulas sobre saúde laboral 145 convenios (98,6% dos asinados) que afectan a 74.698 traballadores/as (99,9%).

Deles 30 son de sector (100% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 62.658 traballadores/as (100%) e 115 son de empresa (98,3% dos de empresa) e afectan a 12.040 traballadores/as (99,3%).

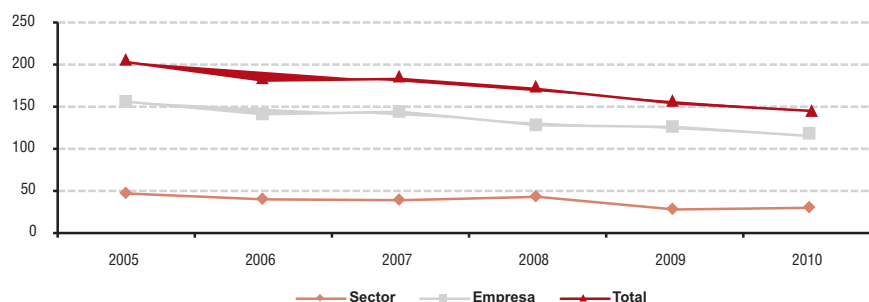
No Cadro 9.28 pode apreciarse a evolución dos convenios con este tipo de cláusulas.

Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de saúde laboral. Por provincias. Galicia. 2005-2010

■ Cadro 9.28

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2005	4	100,0	8	88,9	11	91,7	12	92,3	12	100,0	47	94,0
2006	2	100,0	10	100,0	5	100,0	11	84,6	12	100,0	40	95,2
2007	4	100,0	9	90,0	5	100,0	8	88,9	13	100,0	39	95,1
2008	5	100,0	8	100,0	9	100,0	12	100,0	9	100,0	43	100,0
2009	4	100,0	4	100,0	3	100,0	8	80,0	9	100,0	28	93,3
2010	4	100,0	6	100,0	3	100,0	8	100,0	9	100,0	30	100,0
Empresa												
2005	5	71,4	45	88,2	23	100,0	24	96,0	59	95,2	156	92,9
2006	15	93,8	39	84,8	14	100,0	14	93,3	59	98,3	141	93,4
2007	8	100,0	39	88,6	24	100,0	12	85,7	61	95,3	144	93,5
2008	7	100,0	28	96,6	23	100,0	12	85,7	58	100,0	128	97,7
2009	9	100,0	33	86,8	8	100,0	10	100,0	66	100,0	126	96,2
2010	7	100,0	30	100,0	15	93,8	9	90,0	54	100,0	115	98,3
Total 2010	11	100,0	36	100,0	18	94,7	17	94,4	63	100,0	145	98,6

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais.



Moitas das cláusulas que figuran nestes convenios recollen compromisos de aplicación e cumprimento do indicado na Lei de prevención de riscos laborais e nos regulamentos que a desenvolven, e noutros casos remiten ou reproducen, total ou parcialmente o recollido na lei.

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

■ Roupa de traballo

Existen cláusulas ao respecto en 127 convenios, o 86,4% dos asinados este ano, que afectan a 65.921 traballadores/as (88,1%). Deles 24 son de sector (80% dos de sector) e afectan a 55.675 traballadores/as (88,9%) e 103 son de empresa (88% dos de empresa) e afectan a 10.246 traballadores/as (84,5%).

Nestas cláusulas indícase normalmente o tipo de peza, o número delas que se entrega e a periodicidade coa que se ten que facer, así como a reposición por deterioro.

Tamén se indica a súa obrigatoriedade de uso durante a xornada laboral e/ou prohibición de facelo fóra dela, sinalando nalgúns casos a quen lle corresponde a limpeza destas pezas.

Outras cláusulas só indican que a empresa entregará roupa de traballo adecuada ás necesidades e funcións desenvolvidas.

En 92 destes convenios (62,6% dos asinados este ano) faise referencia aos **equipos ou pezas de protección individual**.

Afectan estes convenios a 53.085 traballadores/as (71%) e deles 14 son de sector (46,7% dos de sector asinados este ano) e afectan a 43.904 traballadores/as (70,1%) e 78 son de empresa (66,7% dos convenios de empresa asinados este ano) e afectan a 9.181 traballadores/as (75,7%).

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 obrigación por parte da empresa de facer entrega deste tipo de pezas sen especificalas ou remitindo ao sinalado ao respecto na lexislación vixente.

Indícase tamén a participación da representación dos traballadores/as, do comité de seguridade e saúde laboral ou delegados/as de prevención no control e/ou elección da roupa e elementos de protección para que reúnan as condicións adecuadas e estean debidamente homologadas.

■ Revisións médicas

Teñen cláusulas ao respecto 96 convenios (65,3% dos asinados este ano) que afectan a 64.504 traballadores/as (86,3%). Deles 23 son de sector (76,7% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 57.196 traballadores/as (91,3%) e 73 son de empresa (62,4% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 7.308 traballadores/as (60,3%).

Moitas destas cláusulas refírense á periodicidade mínima coa que deben realizarse e á posibilidade de facer revisións específicas máis frecuentes polo risco do posto de traballo, indicando nalgúns convenios cal debe ser o contido mínimo deste recoñecemento.

Establecen tamén algúns convenios se deben realizarse dentro ou fóra da xornada laboral e a compensación se se realizan fóra da xornada.

Tamén se sinala nalgúns casos a compensación para o caso de ter que desprazarse para facer o recoñecemento establecendo algúns a obriga da empresa de facilitar tamén os medios de transporte para este desprazamento.

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

Outras cláusulas refírense ao respecto ao dereito á intimidade e á dignidade da persoa e ao carácter confidencial dos resultados, así como á entrega de copia deles aos traballadores/as afectados/as.

Sinalar por último respecto destes dous tipos de cláusulas que en 21 dos 145 convenios que teñen cláusulas sobre saúde laboral, estas refírense exclusivamente á roupa de traballo e/ou ás revisións médicas (4.590 traballadores/as afectados/as). Deles 7 son de sector e afectan a 3.684 traballadores/as e 14 son de empresa e afectan a 906 traballadores/as.

■ Protección á maternidade

Teñen cláusulas ao respecto 49 convenios (33,3% dos asinados este ano) que afectan a 29.469 traballadores/as (39,4%).

Deles 12 son de sector (40% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 24.847 traballadores/as (39,7%) e 37 son de empresa (31,6% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 4.622 traballadores/as (38,1%).

As cláusulas fan referencia, entre outras, as seguintes medidas:

- A posibilidade de cambio de posto se existe risco para a traballadora ou para o seu fillo/a (indícase en 42 convenios dos que 11 son de sector e 31 de empresa).
- A posibilidade de cambio de quenda (indícase en 24 convenios dos que 5 son de sector e 19 de empresa).
- A prohibición do traballo nocturno (indícase en 14 convenios dos que 2 son de sector e 12 de empresa).
- A prohibición de traballo penoso ou perigoso (indícase en 34 convenios dos que 10 son de sector e 24 de empresa).

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

■ Plan de prevención

Fan referencia a plans de prevención en materia de saúde e seguridade 17 convenios, o 11,6% dos asinados este ano, que afectan a 14.375 traballadores/as (19,2%).

Destes convenios 5 son de sector (16,7% dos de sector asinados este ano) e afectan a 13.037 traballadores/as (20,8%) e 12 son de empresa (10,3% dos de empresa) e afectan a 1.338 traballadores/as (11%).

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

Sinálase que a prevención de riscos laborais deberá integrarse no sistema xeral de xestión da empresa, tanto no conxunto das súas actividades coma en todos os niveis xerárquicos desta, a través da implantación e aplicación dun plan de prevención de riscos laborais.

Este plan de prevención de riscos laborais deberá incluír a estrutura organizativa, as responsabilidades, as funcións, as prácticas, os procedementos, os procesos e os recursos necesarios para realizar a acción de prevención de riscos na empresa, nos termos que regulamentariamente se establezan.

Indícase a necesidade de desenvolver as accións e medidas en materia de seguridade e saúde laboral, que sexan necesarias para lograr unhas condicións de traballo, onde a saúde do traballador/a non se vexa afectada por estas. As formulacións destas accións e medidas deberán estar encamiñadas a lograr unha mellora da calidade de vida e ambiental de traballo, desenvolvendo obxectivos de promoción e defensa da saúde, mellora das condicións de traballo, potenciación das técnicas preventivas como medio para a eliminación dos riscos na súa orixe e a participación sindical dos centros de traballo.

Sinala un convenio de sector a obriga de todo centro de traballo de dotarse dun plan de prevención con vixencia anual ou plurianual, así como dos servizos técnicos necesarios en función das características dos riscos laborais presentes no centro para a realización deste, engadindo que as representacións legais dos traballadores/as e das organizacións asinantes participarán na súa elaboración, seguimento e avaliación.

Indica ademais que o devandito plan supón:

- A elaboración de mapas de risco.
- A determinación dos riscos existentes, a súa gravidade e extensión.
- A fixación de obxectivos preventivos.
- A determinación de recursos humanos e económicos para levalo a cabo.
- Os prazos ou fases do seu desenvolvemento.
- A forma de intervención sindical na súa elaboración, control e avaliación.
- Un plan complementario de formación dos traballadores/as e os seus representantes.
- No caso de centros de traballo moi pequenos, o devandito plan poderá establecerse para varios centros pertencentes a empresas ou sectores de actividades similares, nese caso participarán as centrais sindicais asinantes.

■ Comité de seguridade e saúde laboral

Fan referencia ao Comité de seguridade e saúde 55 convenios (37,4% dos asinados) que afectan a 21.237 traballadores/as (28,4%).

Deles 5 son de sector (16,7% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 12.944 traballadores/as (20,7%) e 50 son de empresa (42,7% dos de empresa) e afectan a 8.293 traballadores/as (68,4%).

As cláusulas refírense á súa composición, periodicidade das reunións, o crédito horario e as súas competencias e facultades.

No que respecta ás competencias e facultades, ademais das cláusulas nas que remiten ou recollen total ou parcialmente o sinalado na lexislación vixente (artigo 39 da LPRL), indícanse entre outras as seguintes:

- Promover o coñecemento e a observancia das disposicións vixentes en materia de seguridade e saúde.
- Organizar campañas de formación e sensibilización do persoal en materia de seguridade e hixiene.
- Instar a paralización das actividades ante o inminente risco de accidente.

- Estudar e propor as medidas oportunas para prever riscos laborais, integridade física e psíquica, saúde, condicións de salubridade e benestar do persoal.
- Ser informados pola dirección da empresa das medidas concretas que se previran para o centro de traballo en materia de seguridade e saúde, tendo a facultade de propoñer as adecuacións, modificacións e adicións pertinentes ao plan de seguridade.
- Investigar e recibir información respecto das enfermidades e accidentes e as súas causas.
- Seguimento e control da subministración de equipos de protección, roupa, material de traballo e ferramenta precisa e do seu mantemento, calidade e correcto estado de conservación e reposición no caso de deterioración.
- Determinación dos postos máis aptos para cubrir polos traballadores/as que padezan unha capacidade laboral diminuída.
- Recibir información respecto dos produtos utilizados e dos riscos que poida ocasionar a súa manipulación, así como das consignas de identificación, manipulación e primeiros auxilios en caso de accidente.
- Ser consultado previamente á introdución de novas tecnoloxías, cambio de máquinas e outros equipos de traballo e as consecuencias que puidesen ter para a seguridade e saúde dos traballadores/as.

Recolle un convenio de empresa o regulamento interno do Comité de seguridade e saúde no que desenvolve os seguintes aspectos:

- Obxecto, organización e competencias do Comité.
- Convocatoria e desenvolvemento das reunións e redacción das actas de reunión.
- Difusión das convocatorias e acordos.
- Información a presentar polos/as responsables técnicos de prevención da empresa.
- Participantes nas reunións.
- Garantías dos delegados/as de prevención.

Noutro convenio tamén de empresa recóllese a organización do Comité de saúde laboral desenvolvendo os seguintes aspectos:

- Composición do Comité.
- Horas de reunión.
- Dereitos e deberes do Comité.
- Participación do Comité no plan de investimentos da empresa.

Outras cláusulas fan referencia ao dereito á formación en materia de riscos laborais dos membros destes comités.

■ Delegados de prevención

Existen cláusulas ao respecto en 44 convenios dos asinados este ano (29,9%) que afectan a 23.473 traballadores/as (31,4%).

Deles 3 son de sector (10% dos de sector) e afectan a 17.137 traballadores/as (27,4%) e 41 son de empresa (35% dos de empresa) e afectan a 6.336 traballadores/as (52,2%).

Moitas destas cláusulas remiten ou recollen, total ou parcialmente, o indicado ao respecto na Lei de prevención de riscos laborais (artigos 35, 36 e 37).

Regúlase nestas cláusulas o crédito de horas, a formación e as garantías necesarias para a realización das actividades que lles son propias.

Tamén se acollen nalgúns casos ao sinalado no artigo 35.4º da Lei de prevención de riscos laborais, que indica que nos convenios colectivos poderán establecerse outros sistemas de designación dos delegados/as de prevención, sempre que se garante que a facultade de designación corresponde á representación do persoal ou aos propios traballadores/as.

■ Outras cláusulas

■ Cláusulas **xerais** en materia de saúde laboral.

Recollen estas cláusulas compromisos de cumprir estritamente a normativa en materia de seguridade e hixiene e prevención de riscos laborais.

Indícase que as técnicas preventivas deberán ir encamiñadas á eliminación do risco para a saúde do traballador/a desde a súa propia xeración, tanto no que afecta ás operacións a realizar como nos elementos empregados no proceso.

A formulación destas accións e medidas deberán estar encamiñadas a lograr unha mellora da calidade de vida e ambiente de traballo, a desenvolver obxectivos de promoción e defensa da saúde, mellora das condicións de traballo, potenciación das técnicas preventivas como medio para a eliminación de riscos na súa orixe e a participación sindical nos centros de traballo, e a dotarse dunha planificación preventiva de acordo coa Lei de prevención de riscos laborais.

Sinálase que a integración da prevención en todos os niveis xerárquicos da empresa implica a atribución a todos eles e a asunción por estes da obriga de incluír a prevención de riscos en calquera actividade que realicen ou ordenen e nas decisións que adopten en todos os ámbitos e procesos produtivos.

■ Cláusulas 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/a ten dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo.

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

No cumprimento do deber de protección, a empresa deberá garantir a seguridade e saúde dos traballadores e traballadoras ao seu servizo en todos os aspectos relacionados co traballo. Igualmente a empresa está obrigada a garantir a información e formación práctica e adecuada nestas materias a todos os traballadores e traballadoras.

En relación coa prestación de traballo, a empresa deberá poñer ao alcance dos traballadores/as todos os medios necesarios para que estes poidan executar o seu traballo nas mellores condicións de hixiene e seguridade.

Pola súa banda, os traballadores/as deberán observar as normas de prevención de riscos laborais e colaborar no seu adecuado cumprimento así como utilizar os medios de protección que a empresa lles facilite.

Recolle un convenio de empresa un procedemento disciplinario relativo ao sistema de prevención de riscos laborais tipificando os incumprimentos constitutivos de infracción, coa súa correspondente gradación, e as correlativas sancións a impoñer, así como o proceso operativo que se pon en marcha para facer efectivo tal procedemento.

O alcance material deste procedemento refírese a todos os supostos de incumprimento de normas internas da factoría que, debido á súa especial transcendencia, se tipifican como infracción e aos que se asigna unha determinada sanción.

En canto ao alcance persoal, comprende a todos os traballadores/as do cadro de persoal propio calquera que sexa a súa posición xerárquica na organización, a natureza do seu contrato e os servizos que presten.

■ Cláusulas sobre **formación** nesta materia

Refírense estas cláusulas, que recollen moito do sinalado na Lei de prevención de riscos laborais, tanto á formación dos traballadores/as en xeral como á dos delegados/as de prevención.

Considérase á formación en materia de saúde laboral xunto co adestramento profesional como elementos esenciais para a mellora das condicións de traballo e seguridade, significando a súa importancia como elemento de prevención e comprométense así mesmo a realizala de forma eficiente.

Sínálase que a empresa debe garantir que a totalidade dos seus traballadores/as recibirán unha formación teórica e práctica, suficiente e adecuada en materia preventiva tanto no momento da súa contratación como cando se produzan cambios nas funcións que desempeñan ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios nos equipos de traballo, e centrarase especificamente no posto de traballo ou función de cada empregado/a, adaptándose á evolución dos riscos e á aparición doutros novos e repetírase periodicamente cando sexa necesario.

Tamén se refíren a que a formación deberá ser facilitada polo empresario/a polos seus propios medios ou mediante concerto con organismos ou entidades especializadas na materia, debendo adaptarse á evolución dos riscos e á aparición doutros novos, repetíndose periodicamente se fose necesario e realizándose preferentemente en horario de traballo.

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

Indícase nalgúns convenios o contido básico da formación e nalgún caso tamén a duración mínima, sinalando que, tal e como establece o artigo 19.2º da Lei de prevención de riscos laborais, deberá impartirse sempre que sexa posible dentro da xornada de traballo e, na súa falta, noutras horas pero co desconto naquela do tempo investido.

■ Cláusulas sobre a creación de **Comisións paritarias sectoriais**

Refírense as cláusulas á súa composición, prazo de constitución, á periodicidade das reunións e ás súas funcións, sinalando respecto destas, entre outras, as seguintes:

- Promover a observancia das disposicións legais vixentes para a previsión dos riscos profesionais no ámbito do sector.
- Prestar asesoramento a empresarios/as e traballadores/as para evitar e/ou reducir os riscos que atenten á integridade física e saúde dos traballadores/as.
- Estudar e acordar os mecanismos oportunos de coordinación da información provincial en materia de sinistralidade no sector.
- Dar a coñecer as normas e procedementos que en materia de Seguridade e Saúde no traballo diten os organismos competentes nesta materia.
- Promover cantas medidas considere tendentes a mellorar a situación do sector nesta materia, tendo como obxectivo fundamental o estender a preocupación pola seguridade a todos os niveis, fomentando campañas de concienciación.
- Coñecer os estudos realizados no sector polo Gabinete Técnico Provincial de Seguridade e Hixiene, Mutuas de Accidentes e as propias empresas, con respecto a traballos tóxicos, penosos e perigosos, accidentes e enfermidades profesionais máis comúns no sector.
- Solicitar informes sobre os resultados estatísticos dos recoñecementos médicos que se realicen aos traballadores/as do sector.
- Promover entre empresarios/as e traballadores/as do sector unha adecuada formación e información en temas de seguridade e hixiene no traballo e, concretamente, a de dar a coñecer a empresas e traballadores/as o funcionamento dos Comités de Saúde Laboral e dos delegados/as de prevención.
- Solicitar dos órganos competentes da Xunta de Galicia o recoñecemento oficial como interlocutor social sectorial en materia de seguridade e saúde, tanto no seu aspecto lexislativo como no desenvolvemento de plans e medidas formativas.

Cantas outras funcións acorde a propia comisión atribuírse, orientadas ao desenvolvemento e á mellora da seguridade e hixiene no traballo do sector:

— **Servizos de prevención**

Recollen cláusulas sobre eles 13 convenios (8,8% dos asinados este ano) que afectan a 3.177 traballadores/as (4,2%).

Deles 2 son de sector (6,7% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 1.412 traballadores/as (2,3%) e 11 son de empresa (9,4% dos de empresa) e afectan a 1.765 traballadores/as (14,6%).

A maioría das cláusulas recollen compromisos de cumprir o sinalado ao respecto na lexislación vixente.

— **Medidas específicas**

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

Establécese o procedemento de actuación para a protección fronte á exposición a determinados riscos incluíndo campañas de vacinación.

Indícase a obriga de contar cun plan de emerxencia e evacuación actualizado.

Outras cláusulas recollen indicacións respecto do cumprimento por parte da empresa das normas de seguridade e hixiene no traballo en materia de aseos, vestiarios, duchas, etc. e á existencia de caixas de primeiros auxilios.

Para os traballadores/as que ocupen postos penosos e/ou perigosos indícase o traslado a outros postos cando leven máis dun certo tempo traballando neles.

Faise referencia tamén nalgúns casos á existencia de servizos médicos na empresa.

Defínese nalgúns convenios o que se entende por actividade continuada penosa, tóxica ou perigosa.

Inclúese tamén nun convenio respecto da drogodependencia un plan de propostas, na súa vertente preventiva, asistencial, de reinserción, e non sancionadora e noutro un código de conduta hixiénico-sanitaria detallado.

— **Risco grave e inminente**

Nalgúns casos as cláusulas só fan referencia á posibilidade de paralización da actividade neste suposto e noutros remiten ou recollen total ou parcialmente o sinalado ao respecto nos artigos 19 do ET e no 21 da Lei de prevención de riscos laborais.

— **Subcontratación e empresas auxiliares**

Indícase que nos casos de subcontratación a empresa principal deberá establecer baixo a súa responsabilidade, nos centros de traballo nos que presten servizos traballadores/as de empresas subcontratistas, os mecanismos de coordinación adecuados para a prevención de riscos, información sobre estes e, en xeral, en todo o que se relacione coas condicións de seguridade e saúde dos traballadores/as, así como hixiénico-sanitarias.

— **Protección a traballadores especialmente sensibles a determinados riscos**

Ademais das cláusulas sobre protección da maternidade sinálase, de conformidade co artigo 25 da LPRL, que se garantirá de xeito específico a protección dos traballadores e traballadoras, que polas súas propias características persoais ou estado biolóxico coñecido, sexan especialmente sensibles aos posibles riscos derivados do traballo. Para tal fin, deberanse ter en conta as ditas características persoais nas avaliacións de riscos e, en función destas, adoptaranse as medidas preventivas e de protección necesarias.

Os traballadores e traballadoras non serán empregados naqueles postos de traballo en que por mor das súas características persoais, discapacidade física, psíquica ou sensorial debidamente recoñecidas, puidesen pór en perigo ou causar danos a si mesmo, aos demais traballadores e traballadoras ou a outras persoas relacionadas coa empresa.

Indícase que nas avaliacións de riscos incluírase a protección dos traballadores/as sensibles a determinados riscos e das traballadoras embarazadas ou en período de lactación.

Exclúese para certos traballos ou indícase a súa adscrición voluntaria o persoal maior dunha certa idade.

9.6.3 Formación profesional

Existen cláusulas sobre formación profesional en 95 convenios (64,6% dos asinados) que afectan a 57.965 traballadores/as (77,5%).

Deles 17 son de sector (56,7% dos de sector) e afectan a 48.189 traballadores/as (76,9%) e 78 son de empresa (66,7% dos de empresa) e afectan a 9.776 traballadores/as (80,6%).

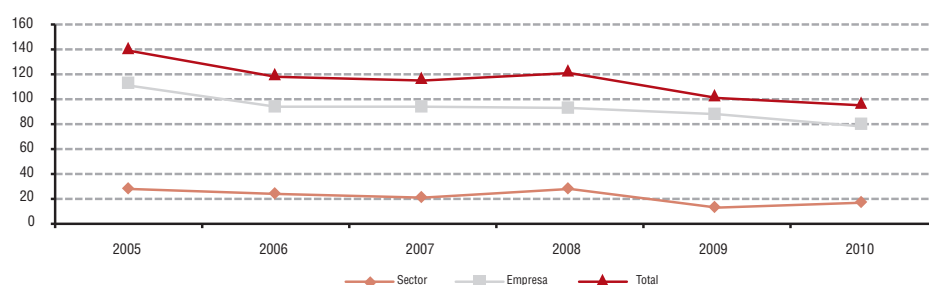
No Cadro 9.29 pode apreciarse a evolución dos convenios con este tipo de cláusulas.

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de formación profesional.
Por provincias. Galicia. 2005-2010**

■ Cadro 9.29

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2005	4	100,0	3	33,3	11	91,7	7	53,8	3	25,0	28	56,0
2006	2	100,0	6	60,0	4	80,0	6	46,2	6	50,0	24	57,1
2007	3	75,0	5	50,0	3	60,0	6	66,7	4	30,8	21	51,2
2008	5	100,0	5	62,5	7	77,8	6	50,0	5	55,6	28	65,1
2009	2	50,0	2	50,0	2	66,7	5	50,0	2	22,2	13	43,3
2010	3	75,0	4	66,7	2	66,7	5	62,5	3	33,3	17	56,7
Empresa												
2005	5	71,4	35	68,6	14	60,9	16	64,0	41	66,1	111	66,1
2006	11	68,8	32	69,6	4	28,6	9	60,0	38	63,3	94	62,3
2007	7	87,5	34	77,3	11	45,8	7	50,0	35	54,7	94	61,0
2008	6	85,7	20	69,0	14	60,9	7	50,0	46	79,3	93	71,0
2009	9	100,0	24	63,2	5	62,5	10	100,0	40	60,6	88	67,2
2010	6	85,7	22	73,3	10	62,5	6	60,0	34	63,0	78	66,7
Total 2010	9	81,8	26	72,2	12	63,2	11	61,1	37	58,7	95	64,6

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



Respecto do tipo de cláusulas que recollen pódese sinalar o seguinte:

■ Cláusulas xerais sobre formación

Indícanse como principais funcións da formación por unha parte a de adaptación permanente á evolución das profesións e do contido dos postos de traballo e, polo tanto, de mellora das competencias e cualificacións indispensables para incrementar a eficacia e a calidade, e por outra a de promoción que permita aos empregados/as evitar o estancamento na súa cualificación profesional.

Nunha perspectiva máis ampla, debe ser un elemento dinamizador que acompañe ao desenvolvemento industrial a longo prazo, permita a elaboración de produtos de maior calidade que favorezan a competitividade das empresas e faga posible a promoción social integral do traballador/a, promovendo a diversificación e afondamento dos seus coñecementos e habilidades de modo permanente.

Considérase a formación como un dos elementos claves na estratexia de desenvolvemento e consolidación futura, xa que ten como obxectivo o perfeccionamento profesional do conxunto do persoal e a súa adaptación aos continuos cambios tecnolóxicos e organizativos, así como un mecanismo eficaz e indispensable para articular a mobilidade e a promoción.

Sinálase que se potenciará a formación para posibilitar:

- Un mellor desenvolvemento profesional do posto de traballo.
- A adecuación dos recursos humanos aos cambios organizativos e tecnolóxicos.
- O desenvolvemento dun mando e unha toma de decisións máis participativa.
- A creación de novas expectativas de ascenso.
- Unha maior integración e adaptación dos novos empregados/as á empresa.
- O desenvolvemento da persoa.
- Elevación do nivel formativo do cadro de persoal co fin de obter unha mellora na competencia profesional dos seus integrantes.
- Adecuación aos novos cometidos e produtos e ás necesidades da produción.
- Capacitación para a promoción profesional e progresión persoal.
- Adquisición dun maior nivel de polivalencia e policompetencia coa posibilidade da debida reciclaxe para ocupar postos de traballo diferentes.

Recollen varios convenios unha cláusula na que se sinala que a empresa colaborará coas organizacións empresariais e sindicais para a realización de cursos de formación para os traballadores/as, segundo o Acordo de Formación Continua, sendo as organizacións empresariais e os sindicatos os órganos autorizados e con competencias para desenvolver o devandito labor.

Fan referencia tamén varios convenios a que aos traballadores/as que participen en cursos de formación continua teránselles en conta estes para efectos de promoción interna e o acceso a categorías superiores.

Existen nalgúns convenios cláusulas nas que se garante que se respectará o principio de igualdade de oportunidades e a non discriminación no acceso á formación.

■ Permisos para asistencia á formación

Refírense estas cláusulas á posibilidade de elección de quenda e/ou adaptación da xornada así como aos permisos con reserva do posto de traballo para o persoal que curse estudos ou asista a cursos de formación ou perfeccionamento.

Teñen cláusulas deste tipo 49 convenios (33,3% dos asinados este ano) que afectan a 29.425 traballadores/as (39,3%). Deles 6 son de sector (20% dos de sector) e afectan a 23.305 traballadores/as (37,2%) e 43 de empresa (36,8% dos de empresa) e afectan a 6.120 traballadores/as (50,5%).

■ Permisos para acudir a exames

Fan referencia a estes permisos 61 convenios dos asinados este ano, o 41,5%, que afectan a 18.975 traballadores/as (25,4%). Deles 8 son de sector (26,7% dos de sector asinados) e afectan a 11.914 traballadores/as (19%) e 53 son de empresa (45,3% dos de empresa asinados) e afectan a 7.061 traballadores/as (58,2%).

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

■ Constitución de comisións paritarias

Establécense estas comisións de formación en 6 convenios (4,1% dos asinados) que afectan a 3.901 traballadores/as (5,2%). Deles 2 son de sector e 4 de empresa.

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

■ Plan de formación

Existen cláusulas ao respecto en 25 convenios (17% dos asinados este ano) que afectan a 12.719 traballadores/as (17%). Deles 3 son de sector (10% dos de sector asinados) e afectan a 7.697 traballadores/as (12,3%) e 22 de empresa (18,8% dos de empresa asinados) e afectan a 5.022 traballadores/as (41,4%).

Refírense as cláusulas sobre todo ao contido mínimo, obxectivos básicos e á financiación.

Respecto do contido mínimo indícase o seguinte:

- Obxectivos e descrición das accións que se van desenvolver.
- Ámbito de aplicación do plan e unidades ás que afecta.
- Colectivo afectado e número de participantes.
- Calendario previsto de execución e lugares de impartición.
- Custo estimado das distintas actividades formativas.
- Criterios de selección que garantirán o principio de igualdade.
- Modalidade de xestión das actividades formativas.
- Criterios de avaliación.
- Responsable da impartición.

■ Sinalar por último que outro tipo de cláusulas remite a acordos estatais e convenios colectivos de ámbito superior ou á lexislación vixente todo o relacionado coa formación profesional.

9.6.4 Dereitos e garantías da representación dos traballadores/as.

Existen cláusulas respecto das garantías e/ou os dereitos da representación dos traballadores/as na empresa en 112 convenios (76,2% dos asinados este ano) que afectan a 66.436 traballadores/as (88,8%). Deles 22 son de sector (73,3% dos de sector) e afectan a 55.989 traballadores/as (89,4%) e 90 son de empresa (76,9% dos de empresa) e afectan a 10.447 traballadores/as (86,1%).

En moitos casos estas cláusulas remiten ou recollen, total ou parcialmente, o sinalado ao respecto no Estatuto dos traballadores/as e na Lei orgánica de liberdade sindical.

En 60 convenios (40,8% dos asinados) que afectan a 37.293 traballadores/as (49,9%) existen cláusulas respecto dos locais e/ou taboleiros de anuncios. Deles 12 son de sector (40% dos de sector) e afectan a 30.613 traballadores/as (48,9%) e 48 son de empresa (41% dos de empresa) e afectan a 6.680 traballadores/as (55,1%).

Establecen unha subvención de gastos dos comités de empresa e/ou delegados/as de persoal 8 convenios que afectan a 2.499 traballadores/as.

Existen cláusulas respecto da celebración de asembleas en 65 convenios (44,2% dos asinados) que afectan a 10.895 traballadores/as (14,6%). Deles 4 son de sector (13,3% dos de sector) e afectan a 3.578 traballadores/as (5,7%) e 61 son de empresa (52,1% dos de empresa) e afectan a 7.317 traballadores/as (60,3%).

As cláusulas fan referencia aos requisitos para a convocatoria e celebración da asemblea (lexitimación para convocalas, locais, procedemento, celebración dentro ou fóra da xornada)

Refírense outras cláusulas á regulación do acceso ao correo electrónico pola representación legal dos traballadores/as e á cesión por parte da empresa de medios materiais para a realización das súas funcións.

Outras cláusulas, que se analizan con máis detalle a continuación, refírense ao crédito de horas e ao desconto da cota sindical.

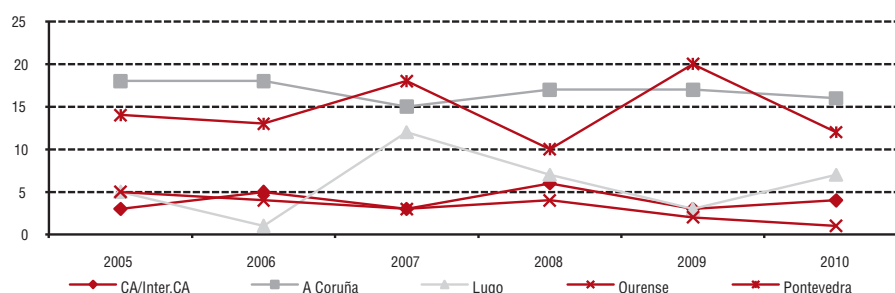
Segundo se pode observar no Cadro 9.30 son 40 (27,2%) os convenios asinados este ano que regulan o **desconto da cota sindical**. Afectan estes convenios a 25.025 traballadores/as (33,5%).

**Evolución dos convenios colectivos con cláusula de desconto da cota sindical.
Por provincias. Galicia. 2005-2010**

■ Cadro 9.30

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2005	1	25,0	6	66,7	4	33,3	1	7,7	1	8,3	13	26,0
2006	0	0,0	5	50,0	0	0,0	0	0,0	2	16,7	7	16,7
2007	1	25,0	4	40,0	3	60,0	1	11,1	4	30,8	13	31,7
2008	3	60,0	3	37,5	2	22,2	0	0,0	1	11,1	9	20,9
2009	1	25,0	3	75,0	2	66,7	0	0,0	1	11,1	7	23,3
2010	1	25,0	2	33,3	2	66,7	0	0,0	1	11,1	6	20,0
Empresa												
2005	2	28,6	12	23,5	1	4,3	4	16,0	13	21,0	32	19,0
2006	5	31,3	13	28,3	1	7,1	4	26,7	11	18,3	34	22,5
2007	2	25,0	11	25,0	9	37,5	2	14,3	14	21,9	38	24,7
2008	3	42,9	14	48,3	5	21,7	4	28,6	9	15,5	35	26,7
2009	2	22,2	14	36,8	1	12,5	2	20,0	19	28,8	38	29,0
2010	3	42,9	14	46,7	5	31,3	1	10,0	11	20,4	34	29,1
Total 2010	4	36,4	16	44,4	7	36,8	1	5,6	12	19,0	40	27,2

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



Deles 6 son de sector (20% dos de sector) e afectan a 20.190 traballadores/as (32,2%) e 34 son de empresa (29,1% dos de empresa) e afectan a 4.835 traballadores/as (39,9%).

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

Indícase nalgúns convenios o contido do escrito sinalando que debe recoller a orde de desconto, a central a que pertence, a contía da cota e o número de conta á que debe ser transferida a cantidade.

Establécense nalgúns casos que a dirección da empresa entregará copia da transferencia á representación sindical da empresa, se a houbese.

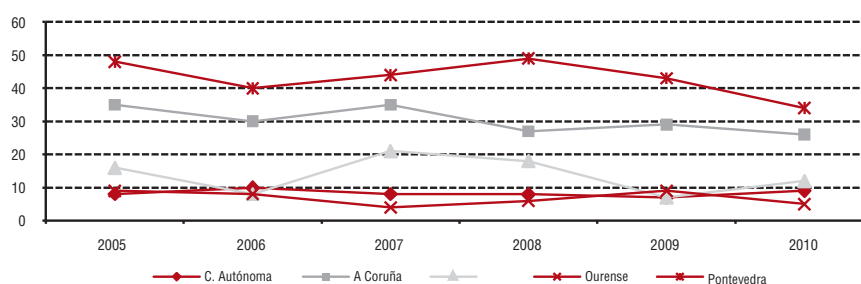
Respecto do **crédito de horas** (Cadro 9.31) existen cláusulas en 86 convenios (58,5% dos asinados este ano) que afectan a 49.740 traballadores/as (66,5%).

**Evolución dos convenios colectivos que regulan o crédito de horas sindicais.
Por provincias. Galicia. 2005-2010**

■ **Cadro 9.31**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2005	4	100,0	8	88,9	5	41,7	1	7,7	5	41,7	23	46,0
2006	1	50,0	8	80,0	1	20,0	3	23,1	6	50,0	19	45,2
2007	2	50,0	8	80,0	4	80,0	1	11,1	8	61,5	23	56,1
2008	4	80,0	6	75,0	4	44,4	2	16,7	4	44,4	20	46,5
2009	2	50,0	4	100,0	2	66,7	2	20,0	6	66,7	16	53,3
2010	3	75,0	5	83,3	1	33,3	2	25,0	4	44,4	15	50,0
Empresa												
2005	4	57,1	27	52,9	11	47,8	8	32,0	43	69,4	93	55,4
2006	9	56,3	22	47,8	7	50,0	5	33,3	34	56,7	77	51,0
2007	6	75,0	27	61,4	17	70,8	3	21,4	36	56,3	89	57,8
2008	4	57,1	21	72,4	14	60,9	4	28,6	45	77,6	88	67,2
2009	5	55,6	25	65,8	5	62,5	7	70,0	37	56,1	79	60,3
2010	6	85,7	21	70,0	11	68,8	3	30,0	30	55,6	71	60,7
Total 2010	9	81,8	26	72,2	12	63,2	5	27,8	34	54,0	86	58,5

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais.



Deles 15 son de sector (50% dos de sector) e afectan a 40.392 traballadores/as (64,5%) e 71 son de empresa (60,7% dos de empresa) e afectan a 9.348 traballadores/as (77,1%).

As cláusulas nuns casos fixan un número concreto de horas e noutros remiten á lexislación vixente.

Sinálase nalgúns convenios as horas que entran no cómputo e cales non.

En 63 convenios (42,9% dos asinados) que afectan a 42.063 traballadores/as (56,2%) establécese ou indícase a posibilidade de acumulación destas horas.

Deles 10 son de sector (33,3% dos de sector) e afectan a 34.437 traballadores/as (55%) e 53 de empresa (45,3% dos de empresa) e afectan a 7.626 traballadores/as (62,9%).

9.6.5 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, as modalidades contractuais e a utilización de empresas de traballo temporal, e a continuación as cláusulas sobre xubilación, fomento do emprego, fomento da contratación indefinida e garantías do posto de traballo.

A. Ingreso no traballo. Período de proba

Regúlase dalgún xeito o ingreso no traballo en 100 convenios (68% dos asinados) que afectan a 63.528 traballadores/as (85%).

Deles 21 son de sector (70% dos de sector) e afectan a 54.473 traballadores/as (86,9%) e 79 son de empresa (67,5% dos de empresa) e afectan a 9.055 traballadores/as (74,7%).

O tipo de cláusulas que recollen fai referencia aos seguintes aspectos:

■ Posibilidade ou necesidade de facer as probas de selección teórico-prácticas e psicotécnicas que consideren necesarias para comprobar se o 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.

Refírense nalgúns casos á participación da representación dos traballadores/as nestes procesos de selección.

Indican algúns convenios á posibilidade de facer as entrevistas persoais que consideren convenientes.

Recollen tamén ás veces os criterios que se deberán de ter en conta nos baremos dos concursos, sinalando entre outros a formación, experiencia e os méritos respecto da praza, a antigüidade, o coñecemento do posto e o historial profesional.

Indícase ás veces unha porcentaxe de vacantes para cubrir mediante concurso/ oposición e outra que pode cubrir a empresa por libre designación.

■ Obrigación de informar á representación dos traballadores/as e/ou dar publicidade da convocatoria da praza no taboleiro de anuncios con indicación dos requisitos requiridos, o sistema de selección e a documentación a achegar polos/as aspirantes, cunha antelación suficiente á celebración das probas.

■ Preferencias na contratación en igualdade de condicións para os fillos/as ou familiares dos traballadores/as ou para anteriores traballadores/as da empresa (prestasen ou presten os seus servizos na empresa con carácter eventual, a tempo parcial, etc).

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

Entre os criterios na elaboración destas listas indícase que se terán en conta as puntuacións obtidas nas probas de selección e, se é o caso, os servizos prestados en postos de natureza semellante.

■ Reserva dun número de prazas non inferior a unha porcentaxe que se indica para ser cubertas por persoas con discapacidade.

■ Necesidade dunha revisión médica previa ao ingreso no traballo.

■ Para os postos que impliquen mando ou confianza sinálase xeralmente a libre designación por parte da empresa.

■ Inclúese nalgúns convenios a obriga da comisión paritaria ou da representación dos traballadores/as de velar porque os procesos de selección de persoal se desenvolvan con criterios de profesionalidade e non discriminación.

■ Na cobertura de vacantes indícase xeralmente que antes de contratar persoas alleas á empresa, tratarase de cubrir estas prazas con traballadores/as do cadro de persoal sempre que cumpran os requisitos requiridos, pasándose a cubrir as vacantes que estes orixinen polas novas contratacións.

■ Período de proba

Teñen cláusulas sobre o período de proba 63 convenios (42,9% dos asinados este ano) que afectan a 60.541 traballadores/as (81%).

Deles 20 son de sector (66,7% dos de sector) e afectan a 54.087 traballadores/as (86,3%) e 43 son de empresa (36,8% dos de empresa) e afectan a 6.454 traballadores/as (53,2%).

No Cadro 9.32 pode apreciarse a evolución dos convenios con ese tipo de cláusulas.

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas sobre o período de proba
Por provincias. Galicia. 2005-2010**

■ Cadro 9.32

	Sector		Empresa		Total Galicia	
	Nº convenios	%	Nº convenios	%	Nº convenios	%
2005	26	52,0	58	34,5	84	38,5
2006	26	61,9	57	37,7	83	43,0
2007	23	56,1	51	33,1	74	37,9
2008	27	62,8	57	43,5	84	48,3
2009	14	46,7	50	38,2	64	39,8
2010	20	66,7	43	36,8	63	42,9

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Respecto das cláusulas que recollen pódese sinalar o seguinte:

Nos convenios que o fixan axústase en cada caso á estrutura profesional da empresa ou ás características do sector e tamén ás condicións e tipo de posto que se vaia desenvolver.

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

No caso de que se estableza recollen algúns convenios que tanto o empresario/a como o traballador/a están respectivamente obrigados a realizar as experiencias que constitúan o obxecto da proba.

Tamén recollen algúns convenios a necesidade de facelo por escrito ou de que conste no contrato.

No que atinxe aos/as traballadores/as que xa estiveran prestando servizos con anterioridade na empresa indícase que non terán que someterse a un novo período de proba para a mesma categoría profesional ou para desempeñar as mesmas funcións.

Respecto da comunicación da non superación do período de proba sinálase a necesidade de facelo por escrito.

A maioría dos convenios que fan referencia á situación de incapacidade temporal durante este período indican que interromperá o cómputo.

Outras cláusulas remiten ou recollen total ou parcialmente o sinalado ao respecto na lexislación vixente ou en acordos ou convenios de ámbito superior.

B. Contratación. Modalidades de contratos

Conteñen cláusulas sobre a contratación 121 dos convenios asinados este ano (82,3%) que afectan a 73.128 traballadores/as (97,8%).

Deles 29 son de sector (96,7% dos de sector) e afectan a 62.278 traballadores/as (99,4%) e 92 son de empresa (78,6%) e afectan a 10.850 traballadores/as (89,5%).

Os tipos de cláusulas que máis se repiten regulan o seguinte:

■ Forma, requisitos e contido mínimo do contrato.

Indícase a necesidade de facelo por escrito, antes do comezo da prestación de servizos, facendo constar as condicións que se pacten, o grupo profesional 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.

■ Obrigatoriedade de entrega dunha copia do contrato ao traballador/a.

■ Información sobre contratación á representación legal dos traballadores/as. Contido e periodicidade coa que se debe facer.

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

Tamén se refíren á obriga de entregarlle unha copia básica dos contratos e das prórrogas e denuncias deles, sinalando nalgúns casos o prazo para facelo.

■ Información sobre a cotización á Seguridade Social co fin de que os traballadores/as constaten a súa situación laboral.

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

■ Cláusulas sobre contratación temporal.

Sinálase ao respecto que os contratos se suxeitarán ao principio de causalidade, polo que terán carácter indefinido ou temporal en función da causa que orixine o contrato.

Indícase tamén que os traballadores/as con contratos eventuais terán os mesmos dereitos e as mesmas obrigacións que os demais traballadores/as do cadro de persoal, salvo as limitacións derivadas da natureza e duración do seu contrato.

Recollen algúns convenios a obrigatoriedade de comunicar por escrito ao traballador/a o aviso previo de cesamento por finalización de calquera modalidade de contrato de duración determinada, establecendo a antelación coa que debe

facerse e indicando a posibilidade de substituílo por unha indemnización equivalente á cantidade correspondente aos días de aviso previo omitidos.

Outras cláusulas refírense á indemnización por fin do contrato e ás compensacións por eventualidade.

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

Refírense sobre todo aos prazos de avisos previos no caso de cesamentos e os efectos no caso de non cumprirse (descontos na liquidación 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).

Fíxase nalgúns casos a indemnización que corresponde por fin de contrato.

Indícase que o traballador/a non perderá o dereito a percibir as cantidades que a empresa teña que aboar en concepto de revisións, atrasos, ou calquera tipo de variación na retribución que corresponda ao tempo de prestación de servizos.

Ven recollido nalgúns convenios o modelo de recibo de finiquito ou de liquidación, e faise constar ás veces a posibilidade de que o traballador/a poida someter o recibo de liquidación ou documento que poña fin á relación laboral, antes de asinalo, á supervisión da representación dos traballadores/as ou, no seu defecto, á do sindicato ao que estea afiliado/a ou dos asinantes do convenio.

Outras cláusulas remiten ao sinalado na lexislación vixente.

■ Extinción do contrato por causas obxectivas.

Algúns convenios remiten ao sinalado na lexislación vixente ao respecto.

Nalgúns casos indícase que cando a empresa queira facer uso do dereito concedido no artigo 52.c do Estatuto dos traballadores/as e conforme ao procedemento previsto no artigo 53 do mesmo texto legal, deberá entregar, ademais da comunicación prevista na norma, e simultaneamente, unha memoria explicativa que faga referencia á causa da extinción, tanto aos traballadores/as afectados/as como á representación dos traballadores/as na empresa.

Engádese que sen prexuízo da eficacia e executividade do acordo extintivo, conforme ao procedemento establecido na lei, a representación dos traballadores/as emitirá informe motivado sobre a decisión empresarial e a causa extintiva alegada (indican o prazo para facelo).

Destes informes darase traslado á dirección da empresa para a súa unión ao expediente, entendéndose que transcorridos os prazos previstos para a súa emisión sen facelo, desíste de tal dereito.

Sínálase ademais que este procedemento non suspenderá nin interromperá os prazos previstos no artigo 53.l.c do Estatuto dos traballadores/as, e considérase esta cláusula para todos os efectos de carácter obrigacional.

■ Recollen algúns convenios cláusulas respecto das incompatibilidades e a non concorrencia.

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

O Cadro 9.33 amosa un resumo das **modalidades de contratación** que veñen recollidas nos convenios asinados este ano e que analizamos a continuación máis detidamente.

■ Cadro 9.33

Convenios con cláusulas sobre modalidades de contratos

	Total Galicia	
	Nº convenios	%
Contrato obra ou servizo determinado	37	25,2
Contrato eventual por circunstancias da produción	63	42,9
Contrato prácticas	39	26,5
Contrato formación	47	32,0
Contrato tempo parcial	27	18,4
Contrato interinidade	12	8,2
Contrato fixo- discontinuo	14	9,5
Regula a contratación con ETT	36	24,5

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

■ Contrato para a formación

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.34, teñen cláusulas sobre este contrato 47 convenios (32% dos asinados este ano) que afectan a 59.575 traballadores/as (79,7%).

Evolución dos convenios colectivos que conteñen cláusulas sobre os contratos para a formación. Por provincias. Galicia 2005-2010

■ Cadro 9.34

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2005	1	25,0	7	77,8	6	50,0	11	84,6	5	41,7	30	60,0
2006	0	0,0	9	90,0	5	100,0	11	84,6	9	75,0	34	81,0
2007	2	50,0	6	60,0	2	40,0	7	77,8	8	61,5	25	61,0
2008	2	40,0	5	62,5	8	88,9	10	83,3	5	55,6	30	69,8
2009	1	25,0	3	75,0	0	0,0	8	80,0	4	44,4	16	53,3
2010	2	50,0	5	83,3	2	66,7	7	87,5	6	66,7	22	73,3
Empresa												
2005	1	14,3	5	9,8	1	4,3	4	16,0	12	19,4	23	13,7
2006	2	12,5	6	13,0	2	14,3	1	6,7	17	28,3	28	18,5
2007	1	12,5	5	11,4	4	16,7	3	21,4	10	15,6	23	14,9
2008	2	28,6	6	20,7	1	4,3	1	7,1	13	22,4	23	17,6
2009	0	0,0	4	10,5	1	12,5	1	10,0	16	24,2	22	16,8
2010	3	42,9	4	13,3	5	31,3	2	20,0	11	20,4	25	21,4
Total 2010	5	45,5	9	25,0	7	36,8	9	50,0	17	27,0	47	32,0

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Deles 22 son de sector (73,3% dos de sector) e afectan a 55.371 traballadores/as (88,4%) e 25 son de empresa (21,4% dos de empresa) e afectan a 4.204 traballadores/as (34,7%).

Das cláusulas que recollen pódese destacar o seguinte:

Indícase que o obxecto deste contrato é a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o desenvolvemento axeitado dun oficio ou posto de traballo que requira un determinado nivel de cualificación, o que supón a necesidade de que o tipo de traballo que deba prestar o traballador/a en formación estea directamente relacionado coas tarefas propias da especialidade, oficio ou posto obxecto do contrato.

Recollen moitos convenios os requisitos dos traballadores/as cos que se pode celebrar este contrato que son os indicados na lexislación vixente.

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

Hai convenios que exclúen as tarefas ou postos declarados especialmente tóxicos, penosos, perigosos, insalubres ou nocturnos.

Tamén se prohíbe a realización de horas extraordinarias.

Fíxase un número ou unha porcentaxe de contratos para a formación que como máximo se poden realizar en función do cadro de persoal.

Respecto da duración do contrato establécese a mínima e a máxima, utilizando nalgúns convenios a posibilidade de modificar esta última ata 3 anos, regulando tamén ás veces o número máximo de prórrogas que se poden facer e a duración mínima que pode ter cada unha.

Nas cláusulas sobre o ensino teórico indícase nalgúns convenios que debe ser previo á formación práctica se é posible ou alternarse con esta dun xeito racional.

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

Sínálase como posibilidade ou como modalidade preferente para a impartición do ensino teórico a de acumulación de horas nun día da semana ou ben o necesario para abranguer unha semana enteira de formación (nalgún caso indícase a posibilidade de acumulación semestral).

Fan referencia algúns convenios aos requisitos que debe cumprir o titor/a (como mínimo debe ter o nivel de cualificación que teña que adquirir o traballador/a en formación) e ás veces tamén se establece o número máximo de traballadores/as por titor/a.

Cítase nalgúns convenios a obriga de que figure no contrato o nome e categoría profesional do titor/a que se encargará da formación práctica, que estará a cargo tanto da axeitada formación do traballador/a como do control de todos os riscos profesionais.

Respecto da retribución indican algúns convenios que será o salario mínimo interprofesional ou o salario mínimo interprofesional máis unha porcentaxe que se incrementa cada ano, e outros fixan unhas porcentaxes que se incrementan cada ano

de duración do contrato e que se aplican sobre o salario do convenio para o posto obxecto da contratación ou sobre o salario dun nivel ou categoría concretos das táboas do convenio (engadindo algún/s complemento/s nalgúns convenios).

Regulan algúns convenios, para o caso de que concluído o contrato o traballador/a non continuase na empresa, o certificado acreditativo do tempo traballado que debe darlle a empresa, sinalando que debe facer referencia á súa duración, ao oficio obxecto da formación e ao aproveitamento obtido na súa formación práctica.

Indícase nalgún caso a indemnización por cesamento establecendo unha porcentaxe para aplicar sobre os conceptos salariais das táboas do convenio xerados durante a vixencia do contrato.

■ Contrato en prácticas

Os convenios con cláusulas sobre este contrato son 39 (26,5% dos asinados) e afectan a 35.065 traballadores/as (46,9%).

Deles 10 son de sector (33,3% dos de sector) e afectan a 29.630 traballadores/as (47,3%) e 29 son de empresa (24,8% dos de empresa) e afectan a 5.435 traballadores/as (44,8%).

No Cadro 9.35 pódese apreciar a evolución do número de convenios con cláusulas sobre este contrato.

Convenios colectivos que conteñen cláusulas sobre os contratos de prácticas. Por provincias. Galicia 2005-2010

■ Cadro 9.35

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2005	1	25,0	5	55,6	2	16,7	3	23,1	1	8,3	12	24,0
2006	1	50,0	5	50,0	0	0,0	5	38,5	5	41,7	16	38,1
2007	1	25,0	3	30,0	3	60,0	3	33,3	4	30,8	14	34,1
2008	3	60,0	3	37,5	2	22,2	2	16,7	5	55,6	15	34,9
2009	1	25,0	1	25,0	1	33,3	4	40,0	2	22,2	9	30,0
2010	2	50,0	5	83,3	1	33,3	0	0,0	2	22,2	10	33,3
Empresa												
2005	1	14,3	6	11,8	1	4,3	3	12,0	11	17,7	22	13,1
2006	2	12,5	6	13,0	4	28,6	2	13,3	12	20,0	26	17,2
2007	1	12,5	6	13,6	2	8,3	2	14,3	8	12,5	19	12,3
2008	3	42,9	6	20,7	1	4,3	2	14,3	12	20,7	24	18,3
2009	0	0,0	5	13,2	1	12,5	1	10,0	10	15,2	17	13,0
2010	3	42,9	5	16,7	6	37,5	3	30,0	12	22,2	29	24,8
Total 2010	5	45,5	10	27,8	7	36,8	3	16,7	14	22,2	39	26,5

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

A maioría das cláusulas refírense á retribución que lle corresponde a estes traballadores/as, indicando xeralmente unha porcentaxe que se aplica sobre o salario fixado no convenio para o posto que se desenvolve.

Respecto da duración do contrato e dos requisitos dos traballadores/as, o que se fai maioritariamente é remitir ou recoller o sinalado ao respecto na lexislación vixente.

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

Establecen algúns convenios o número ou as porcentaxes máximas de contratos en prácticas que se poden realizar en función do cadro de persoal total da empresa.

Indica un convenio de sector a obriga de converter o 40% como mínimo destes contratos en contratos indefinidos de fomento do emprego cando se alcance o seu prazo máximo legal de duración.

Sinala un convenio de empresa que a Comisión de Formación 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.

Indica tamén o mesmo convenio que este persoal terá prioridade para cubrir as necesidades de profesionais que poidan producirse na empresa, unha vez demostrada a súa capacidade nas correspondentes probas de aptitude.

Outras cláusulas remiten ao sinalado na lexislación vixente respecto deste contrato.

■ Contrato de Obra ou servizo determinado

Teñen cláusulas sobre este tipo de contrato 37 convenios (25,2% dos asinados) que afectan a 43.932 traballadores/as (58,7%).

Deles 26 son de empresa (22,2% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 4.574 traballadores/as (37,7%) e 11 son de sector (36,7% dos de sector asinados este ano) e afectan a 39.358 traballadores/as (62,8%).

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

Identifícanse nalgúns convenios as tarefas ou actividades obxecto do contrato (nalgúns casos indícase cales non se considera que teñen substantividade propia e nas que polo tanto non son se pode concertar este contrato).

Regulan outras cláusulas a indemnización que corresponde por fin deste contrato, indicando xeralmente un número de días por anos de servizo, ou a parte proporcional que corresponda, ou unha porcentaxe do salario base ou dos conceptos salariais percibidos durante a vixencia do contrato.

Nalgún convenio establécese esta indemnización en función da duración do contrato (segundo a escala que se indica).

Sinala un convenio de sector que a contratación temporal baixo esta modalidade contractual non poderá superar o 20 por cento do persoal da empresa, deixando a posibilidade de modificar esta porcentaxe no ámbito inferior.

Establece un convenio de empresa que ambas as dúas partes, se comprometen a fixar anualmente os criterios xerais relativos á axeitada relación entre o volume desta modalidade contractual e o cadro de persoal total da empresa, en atención ao carácter estacional, conxuntural ou estrutural da actividade en que as devanditas circunstancias se poidan producir, co obxecto de poder levar a cabo unha mellor adecuación dos recursos humanos á produtividade da fábrica.

Existe nun convenio de sector o compromiso de transformar en indefinidos unha porcentaxe destes contratos (referida aos que esgoten a súa duración máxima).

Garántase noutro convenio de empresa a preferencia á conversión destes contratos en indefinidos antes de recorrer a novas contratacións no caso de aumentar as necesidades da empresa.

Outro tipo de cláusulas refírense aos requisitos dos cesamentos.

■ Contrato eventual por circunstancias da produción

Teñen cláusulas sobre este contrato 63 convenios (42,9% dos asinados) que afectan a 64.539 traballadores/as (86,3%).

Deles 24 son de sector (80% dos de sector) e afectan a 57.755 traballadores/as (92,2%) e 39 son de empresa (33,3% dos de empresa) e afectan a 6.784 traballadores/as (55,9%).

No Cadro 9.36 pódese apreciar a evolución dos convenios que teñen cláusulas sobre este tipo de contrato.

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre o contrato eventual
Por provincias. Galicia. 2005-2010**

■ Cadro 9.36

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2005	2	50,0	9	100,0	11	91,7	12	92,3	11	91,7	45	90,0
2006	1	50,0	10	100,0	4	80,0	12	92,3	7	58,3	34	81,0
2007	2	50,0	10	100,0	5	100,0	8	88,9	12	92,3	37	90,2
2008	3	60,0	7	87,5	9	100,0	11	91,7	7	77,8	37	86,0
2009	1	25,0	4	100,0	3	100,0	9	90,0	7	77,8	24	80,0
2010	3	75,0	6	100,0	2	66,7	8	100,0	5	55,6	24	80,0
Empresa												
2005	3	42,9	9	17,6	5	21,7	11	44,0	19	30,6	47	28,0
2006	8	50,0	12	26,1	4	28,6	5	33,3	25	41,7	54	35,8
2007	3	37,5	9	20,5	6	25,0	5	35,7	22	34,4	45	29,2
2008	6	85,7	5	17,2	5	21,7	3	21,4	23	39,7	42	32,1
2009	1	11,1	5	13,2	4	50,0	5	50,0	24	36,4	39	29,8
2010	2	28,6	6	20,0	6	37,5	4	40,0	21	38,9	39	33,3
Total 2010	5	45,5	12	33,3	8	42,1	12	66,7	26	41,3	63	42,9

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Das cláusulas que recollen pódese sinalar o seguinte:

- As cláusulas que máis se repiten son as que fan referencia á duración do contrato e ás prórrogas.
- Respecto da duración a que máis se indica é de 12 meses nun período de 18 meses.
- Tamén son moitos os convenios con cláusulas sobre a indemnización por fin deste contrato, indicando maioritariamente un número de días de salario en función do tempo traballado e nalgúns casos unha porcentaxe sobre os conceptos salariais percibidos durante a vixencia do contrato.
- Nalgúns convenios establécese a indemnización en función da duración do contrato.

Sinala respecto da indemnización un convenio de sector que en empresas que tendo máis de 10 traballadores/as teñan menos do 50% de fixos no seu cadro de persoal ao final do contrato temporal, excepto nos casos do contrato de interinidade e dos contratos formativos, o traballador/a terá dereito a recibir unha indemnización equivalente a 12 días de salario. Non concorrendo estas circunstancias, o traballador/a percibirá unha indemnización ao final do contrato equivalente a 8 días de salario.

Recolle un convenio de sector o compromiso de converter unha porcentaxe destes contratos ao termo da súa duración máxima legal en contratos indefinidos de fomento do emprego.

Esíxese nalgún convenio un aviso previo de extinción por escrito, sinalando o prazo mínimo co que ten que facerse.

Outras cláusulas remiten ou recollen o indicado respecto destes contratos en convenios de ámbito superior ou na lexislación vixente.

■ Contrato a tempo parcial

Teñen cláusulas sobre este contrato 27 convenios (18,4% dos asinados) que afectan a 30.514 traballadores/as (40,8%). Deles 7 son de sector (23,3% dos de sector) e afectan a 28.493 traballadores/as (45,5%) e 20 son de empresa (17,1% dos de empresa) e afectan a 2.021 traballadores/as (16,7%).

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

- Establécese a xornada mínima e máxima semanal e/ou anual.
- Sinálase a preferencia dos traballadores/as con esta modalidade de contrato para a ampliación da súa xornada laboral e/ou cobertura de vacantes ou para acceder a postos de traballo de carácter fixo sobre calquera nova contratación efectuada pola empresa.
- Recóllense pactos sobre horas complementarias.
- Prohíbese realizar horas extraordinarias.
- Indícase que se converterán en contratos a xornada completa aqueles que durante un certo número de días continuados ou alternos realizen prolongacións de xornada.

■ Contrato de interinidade

Existen cláusulas sobre este contrato en 12 convenios (8,2% dos asinados) que afectan a 14.078 traballadores/as (18,8%). Deles 9 son de empresa (7,7% dos de empresa) e afectan a 1.083 traballadores/as (8,9%) e 3 son de sector (10% dos de sector) e afectan a 12.995 traballadores/as (20,7%).

As cláusulas refírense sobre todo aos casos nos que se pode utilizar e á necesidade de identificar o traballador/a ao que se substitúe e a causa da substitución no contrato, así como á retribución que lle corresponde.

■ Contrato fixo – descontinuo

Teñen cláusulas sobre este contrato 14 convenios, o 9,5% dos asinados este ano, que afectan a 7.854 traballadores/as (10,5%).

Deles 3 son de sector (10% dos de sector asinados) e afectan a 6.767 traballadores/as (10,8%) e 11 son de empresa (9,4% dos de empresa asinados) e afectan a 1.087 traballadores/as (9%).

Das cláusulas que conteñen pódese destacar o seguinte:

- Indícase a orde e a forma de chamamento.
- Establécese que non poderá suspenderse a actividade de traballadores/as fixos descontinuos mentres permanezan en alta na empresa contratados con carácter temporal.
- Sinálanse as condicións para pasar de eventuais a fixos-descontinuos.

C. Contratación a través de ETT

Existen cláusulas sobre a contratación a través de empresas de traballo temporal en 36 convenios (24,5% dos asinados) que afectan a 28.203 traballadores/as (37,7%).

Deles 9 son de sector (30% dos de sector) e afectan a 23.784 traballadores/as (38%) e 27 son de empresa (23,1% dos de empresa) e afectan a 4.419 traballadores/as (36,4%).

Das cláusulas que conteñen pódese destacar o seguinte:

Sinálase a obriga de garantir aos traballadores/as que se contraten a través de empresas de traballo temporal os mesmos dereitos laborais e retributivos que os que establece o convenio para os traballadores/as da empresa, facéndoo constar no contrato de posta a disposición.

Prohíbese nalgúns convenios contratar a través de ETT. Esta prohibición é total nalgúns casos, indicándose que non se poderá contratar persoal a través de ETT ou que a empresa se compromete a non facelo, e noutros é parcial, establecendo para que casos se pode utilizar e/ou para cales non.

Refírense algunhas cláusulas á información que debe darse á representación dos traballadores/as sobre o contido de cada un dos contratos de posta a disposición e dos motivos da súa utilización, sinalando nalgúns casos a periodicidade con que debe facerse e o prazo para facelo.

Fíxanse nalgúns casos porcentaxes sobre o cadro de persoal que como máximo poden realizarse.

Indícanse límites na duración destes contratos.

Exclúese a realización de actividades e traballos especialmente penosos, tóxicos ou perigosos.

Establécese a preferencia dos traballadores/as contratados a través de ETT para incorporarse ao cadro de persoal propio da empresa cando se produza algunha vacante.

D. Subcontratación

Teñen cláusulas sobre subcontratación 11 dos convenios asinados este ano (7,5%) e afectan a 15.852 traballadores/as (21,2%).

Deles 2 son de sector (6,7% dos de sector) e afecta a 14.635 traballadores/as (23,4%) e 9 son de empresa (7,7%) e afectan a 1.217 traballadores/as (10%).

As cláusulas que recollen fan referencia ao seguinte:

Indícase que as empresas que subcontraten con outras do sector a execución de obras ou servizos responderán nos termos establecidos no artigo 42 do Texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores/as, quedando referido o límite de responsabilidade da devandita disposición ás obrigas de natureza salarial e cotizacións á Seguridade Social.

Engaden ademais que se estenderá a responsabilidade á indemnización de natureza non salarial por morte ou incapacidade permanente absoluta derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional pactada no convenio.

Sinálase 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 á representación legal dos traballadores/as 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.
- Se é o caso, o número de traballadores/as que serán ocupados/as 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.

Indican algúns convenios os servizos aos que quedan limitadas as contratas externas e cales non se poderán subcontratar.

En dous convenios de empresa establecen que non se subcontratarán actividades industriais cando iso supoña unha perda directa de emprego fixo, engadindo que no caso de que, respectando o dito anteriormente, se realice subcontratación, se nun momento posterior fose necesario un axuste do cadro de persoal optaríase previamente a rescindir a subcontratación ata o nivel necesario para garantir o emprego fixo que se vise afectado pola subcontratación.

Acórdase nun convenio a creación dunha comisión con funcións orientativas para a determinación dos tipos de traballo que poidan desenvolver as contratas externas, composta por tres representantes por parte do Comité de empresa asinantes do Convenio e tres representantes por parte da empresa (responsable de xestión de materiais, responsable de prevención de riscos e responsable de mantemento).

E. Cláusulas sobre xubilación

Teñen algún tipo de cláusula sobre a xubilación 112 convenios (76,2% dos asinados) que afectan a 67.422 traballadores/as (90,2%).

Deles 25 son de sector (83,3% dos de sector) e afectan a 57.202 traballadores/as (91,3%) e 87 son de empresa (74,4% dos de empresa) e afectan a 10.220 traballadores/as (84,3%).

Os tipos de cláusulas que recollen pódense resumir nos seguintes:

■ Cláusulas sobre xubilación forzosa

Teñen cláusulas sobre xubilación forzosa 53 convenios (36,1% dos asinados) e afectan a 46.051 traballadores/as (61,6%).

Deles 10 son de sector (33,3% dos de sector) e afectan a 40.054 traballadores/as (63,9%) e 43 son de empresa (36,8% dos de empresa) e afectan a 5.997 traballadores/as (49,5%).

Os tipos de cláusulas que maioritariamente se recollen fai referencia a que se establece a xubilación obrigatoria aos 65 anos ou á idade legalmente establecida (salvo pacto individual en contrario) sempre que se cumpran os requisitos legalmente esixidos para ter dereito a ela. Nalgúns casos indícase que a xubilación será obrigatoria a partir dos 65 anos para os traballadores/as con dereito ao 100% da base reguladora.

Indican algúns deles que se retrasa o momento da xubilación ata que se cumpran os requisitos sinalados, considerando nese momento a xubilación forzosa.

Existen compromisos respecto da cobertura das vacantes por xubilación forzosa, destacando entre outros os seguintes:

- Establece un convenio de sector que as empresas poderán acordar a extinción obrigada dos contratos de traballo subscritos con traballadores/as que acaden a idade ordinaria de xubilación establecida no sistema de Seguridade Social, sempre que se cumpran as seguintes condicións:
 - a) Que o traballador ou traballadora teña cumpridos os 65 anos de idade e cuberto o período mínimo de cotización que posibilite o acceso á pensión de xubilación na modalidade contributiva.
 - b) Que o acordo de extinción se acompañe de medidas complementarias en materia de emprego consistentes na transformación dun contrato temporal en indefinido ou, de non ser iso posible, pola contratación dun novo traballador ou traballadora que substitúa ao xubilado.

Nos convenios de empresa os compromisos que recollen fan referencia ao seguinte:

- Indica un convenio ao establecer a xubilación obrigatoria aos 65 anos que o persoal que se xubile coa citada idade será substituído por outro traballador/a contratado con carácter estable.
- Establecen dous convenios que a empresa adquire o compromiso de non amortizar o posto do traballador/a cesado forzoso por xubilación, senón de contratar a outro para cubri-lo.
- Sinala outro convenio que por cada xubilación forzosa que se leve a cabo deberá establecerse unha medida de fomento de emprego consistente na transformación dun contrato de traballo temporal en indefinido ou a contratación dun novo traballador/a.
- Noutro indícase que se cubrirá cada posto de traballo amortizado por unha xubilación forzosa cun posto de traballo indefinido mediante a transformación dun contrato de traballo temporal, engadindo que a devandita transformación non será necesario que se produza no mesmo centro de traballo onde se produciu a amortización do posto de traballo.

- Recolle outro convenio o compromiso de que por cada xubilación forzosa, a empresa obrégase a formalizar un contrato indefinido de calquera categoría, nos seis meses precedentes ou posteriores á data da xubilación forzosa.
- Fai referencia unha destas cláusulas a que a empresa cubrirá o posto de traballo segundo as necesidades non tendo que ser coincidente a xornada efectiva de traballo de quen se xubila coa do traballador/a entrante.

Sinalar respecto deste tipo de cláusulas que os 53 convenios que conteñen cláusulas sobre xubilación forzosa supoñen un 47,3% do total dos que teñen algún tipo de cláusulas sobre xubilación.

■ Xubilación anticipada aos 64 anos

Supón a obriga de cubrir estas vacantes simultaneamente con traballadores/as desempregados/as que figuren inscritos/as como tales na correspondente oficina de emprego.

Dos convenios asinados este ano, son 59 (40,1%) os que teñen cláusulas respecto deste tipo de xubilación e afectan a 49.231 traballadores/as (65,8%).

Deles 16 son de sector (53,3% dos de sector) e afectan a 44.373 traballadores/as (70,8%) e 43 son de empresa (36,8% dos de empresa) e afectan a 4.858 traballadores/as (40,1%).

O tipo de cláusula que recollen maioritariamente o que fai e remitir ao regulado na lexislación vixente ao respecto.

Estes 59 convenios supoñen un 52,7% do total dos que teñen algún tipo de cláusulas sobre xubilación.

■ Cláusulas sobre xubilación parcial e o Contrato de relevo

Recollen cláusulas ao respecto 84 convenios dos asinados este ano (57,1%) que afectan a 60.140 traballadores/as (80,4%).

Deles 19 son de sector (63,3% dos de sector) e afectan a 51.933 traballadores/as (82,9%) e 65 son de empresa (55,6% dos de empresa) e afectan a 8.207 traballadores/as (67,7%).

As cláusulas que máis se repiten refírense á necesidade de acordo entre empresa e traballador/a e ás porcentaxes máximas e mínimas da xornada en que se poderá solicitar a xubilación parcial. En moitos convenios o que se fai é remitir ou recoller o indicado ao respecto na lexislación vixente.

Hai convenios nos que se recolle a posibilidade de acumulación da xornada que ten que facer o traballador/a xubilado/a parcialmente.

Algúns convenios indican que será nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial e a xornada completa, outros deixan ao acordo entre empresa e traballador/a o período do ano no que deba traballarse co fin de adaptarse ás peculiaridades do sistema de traballo na empresa.

Sinala un convenio de sector que no caso de que o traballador/a se xubile cunha redución de xornada inferior ao 50% a acumulación terá lugar sempre que a empresa estea interesada nela.

Noutro de empresa indican que o 15% da xornada que corresponde realizar ao traballador/a xubilado parcialmente realizárase de forma continuada en xornadas completas, dende o día seguinte ao inicio do contrato a tempo parcial correspondente, sempre que esta acumulación redunde en beneficio da formación práctica do traballador/a relevista.

Indícase tamén a posibilidade de que a empresa opte por retribuír sen esixir a cambio a prestación efectiva de servizos recollendo nalgúns casos unha escala de bonificacións en función da antigüidade na empresa (todo isto sen prexuízo do acordo ao que poidan chegar empresa e traballador/a).

Refírense outras cláusulas aos requisitos necesarios e á antelación mínima con que debe facerse a solicitude por parte do traballador/a así como ao prazo para responder por parte da empresa, sinalando que nos casos de discrepancias será a Comisión Paritaria do convenio a que resolva.

Existen compromisos de aceptar as solicitudes deste tipo de xubilación que se presenten que cumpran os requisitos establecidos na lexislación vixente (ás veces condicionados a unha porcentaxe de redución de xornada ou a un prazo mínimo de antelación na solicitude).

Nos casos de cambios de titularidade na adxudicación do servizo, e tendo en conta que opera a subrogación empresarial, indícase que a empresa entrante ten a obriga de manter as condicións persoais e laborais que no seu día se pactasen coa empresa saínte, tales como: xornada que se vai reducir; distribución de xornada ou pagamento do salario. Así mesmo, a empresa saínte comprométese a facilitar toda a documentación referente a estes traballadores/as, especificando caso por caso as condicións de cada traballador/a.

Sinalan algúns convenios que durante a súa vixencia e sempre que o traballador/a cumpra os requisitos esixidos na lei que permitan a súa xubilación parcial con redución do 85% da súa xornada, a empresa comprométese a facer contrato indefinido desde o primeiro momento ao traballador/a relevista.

Outras cláusulas refírense ao salario, sinalando na maioría dos casos que será o correspondente á xornada efectivamente realizada e que se percibirá mensualmente.

Algúns convenios establecen un complemento durante o tempo que permanezan ligados á empresa e ata a xubilación completa.

Estes 84 convenios con cláusulas sobre a xubilación parcial e/ou o contrato de relevo supoñen un 75% do total dos que teñen algún tipo de cláusulas sobre xubilación.

■ **Contías, premios ou vacacións retribuídas por xubilación**

Veñen recollidos en 51 convenios (34,7% do total dos asinados este ano) que afectan a 40.067 traballadores/as (53,6%).

Deles 11 son de sector (36,7% dos de sector) e afectan a 36.750 traballadores/as (58,7%) e 40 son de empresa (34,2%) e afectan a 3.317 traballadores/as (27,4%).

■ **Outras cláusulas** refírense á posibilidade de que de forma individual se poida pactar entre empresa e traballador/a a xubilación anticipada e á información á representación dos traballadores/as.

■ Sinalan algúns convenios que se durante a súa vixencia se produce algunha modificación normativa que afecte a xubilación, a comisión paritaria reunirse para adaptar o artigo á nova realidade.

F. Fomento da contratación indefinida

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.37 cláusulas sobre fomento da contratación indefinida en 70 convenios (47,6% dos asinados) que afectan a 56.933 traballadores/as (76,1%).

**Convenios con cláusulas sobre fomento da contratación indefinida
Por provincias. Galicia. 2010**

■ Cadro 9.37

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	4	3	7
	%	100,00%	42,86%	63,64%
	Nº Traballadores/as	6.947	408	7.355
	%	100,00%	16,76%	78,39%
A Coruña	Nº Convenios	2	19	21
	%	33,33%	63,33%	58,33%
	Nº Traballadores/as	7.183	1.419	8.602
	%	63,85%	64,30%	63,92%
Lugo	Nº Convenios	1	8	9
	%	33,33%	50,00%	47,37%
	Nº Traballadores/as	750	509	1.259
	%	32,75%	54,73%	39,10%
Ourense	Nº Convenios	4	3	7
	%	50,00%	30,00%	38,89%
	Nº Traballadores/as	16.126	458	16.584
	%	90,44%	38,81%	87,24%
Pontevedra	Nº Convenios	4	22	26
	%	44,44%	40,74%	41,27%
	Nº Traballadores/as	19.586	3.547	23.133
	%	80,47%	65,99%	77,85%
Galicia	Nº Convenios	15	55	70
	%	50,00%	47,01%	47,62%
	Nº Traballadores/as	50.592	6.341	56.933
	%	80,74%	52,29%	76,13%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Deles 15 son de sector (50% dos de sector) e afectan a 50.592 traballadores/as (80,7%) e 55 son de empresa (47% dos de empresa) e afectan a 6.341 traballadores/as (52,3%).

De entre as cláusulas que recollen pódese destacar as seguintes:

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

Recollen cláusulas deste tipo 37 dos convenios asinados este ano (25,2%) que afectan a 34.594 traballadores/as (46,3%). Deles 9 son de sector (30% dos de sector) e afectan a 30.572 traballadores/as (48,8%) e 28 son de empresa (23,9% dos de empresa) e afectan a 4.022 traballadores/as (33,2%).

As cláusulas pódense resumir no seguinte:

- Indicar un número mínimo de traballadores/as fixos durante a vixencia do convenio.
- Compromiso por parte da empresa de cubrir as baixas que se produzan con emprego fixo.
- Compromisos de mantemento e/ou aumento do cadro de persoal fixo da empresa.
- Establecemento de porcentaxes máximas de cadro de persoal eventual e mínimas de persoal fixo.

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

- As empresas deste sector terán, á finalización da vixencia do presente convenio, un 80% de cadro de persoal fixo. Para o cómputo desta porcentaxe, non se terán en conta os traballadores/as que estean ligados á empresa por un contrato de interinidade e de igual modo descontaranse os centros de nova apertura e aqueles que efectuaran reformas que supoñan un incremento substancial das vendas. Nestes dous últimos casos o período durante o que non se computará a estes traballadores/as será de 24 meses.
- As empresas que contén con máis de 30 traballadoras/es terán que acadar o 80% de emprego fixo ao remate da vixencia do convenio colectivo. Para os efectos do seu cálculo non se incluírán os contratos de interinidade nin se computará o persoal dos centros de nova apertura durante os primeiros catorce meses.
- Establécese como obrigatorio en empresas de máis de cinco traballadores/as unha porcentaxe mínima de emprego fixo do 80%.
- A partir da entrada en vigor do presente convenio, establécese como obrigatorio nas empresas do sector unha porcentaxe mínima de emprego fixo do 70%.
- A partir de a entrada en vigor do presente convenio, establécese como obrigatorio nas empresas do sector unha porcentaxe mínima de emprego fixo do 65%.
- As partes asinantes do presente Convenio, co fin de conseguir unha maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida, establecendo como cadro de persoal de traballadores/as fixo mínimo das empresas o 50 por cento, entendendo por cadro de persoal de traballadores/as total a media dos últimos 24 meses do persoal vinculado por este convenio

- Co fin de acadar unha maior estabilidade no emprego, as partes asinantes acordan fomentar a contratación indefinida, establecendo un cadro de persoal fixo mínimo nas empresas de máis de 5 traballadores/as do 40%.

A partires do 1 de xaneiro de 2011 o cadro de persoal fixo mínimo nas empresas de máis de 5 traballadores/as será do 50%, taxa de estabilidade que, no seu caso, servirá de referencia para os incentivos á contratación indefinida que se fagan depender dunha taxa de estabilidade establecida no convenio específico de aplicación á empresa.

Aos efectos do cálculo do cadro de persoal fixo das empresas, tomarase en conta a media dos últimos 24 meses.

Exceptúanse do previsto no presente artigo as empresas de nova creación e as empresas que durante a vixencia do Convenio incrementen o seu cadro de persoal total de modo significativo, entendéndose que ten lugar incremento significativo cando incrementen o número de traballadores/as da empresa polo menos nun 30%.

As empresas exceptuadas conforme ao previsto no parágrafo anterior contarán cun período de carencia de dous anos para o cumprimento do cadro de persoal fixo mínimo de xeito que, ao cumprirse 3 anos, ben dende a creación da empresa, ben dende o incremento significativo do emprego, ditas empresas haberán de cumprir o cadro de persoal fixo mínimo tomándose como referencia a media do cadro de persoal fixo dos últimos 12 meses.

As cláusulas que fan referencia á vixilancia do cumprimento do pactado indican que lle corresponde á Comisión Paritaria do convenio sinalando algúns deles a obrigaación de presentar os datos do cadro de persoal, coa especificación dos tipos de contrato no momento que lle sexa requirido pola dita comisión.

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

- As partes asinantes deste convenio, para unha maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida, establecendo como cadro de persoal fixo mínimo das empresas do 100% de cadro de persoal total, entendendo por este a media dos últimos 12 meses.
- A empresa asume que a composición do cadro de persoal traballador a final da vixencia deste convenio, quede establecida nunha relación como mínimo dun 88% de traballadores/as fixos e un máximo dun 12% de persoas sometidas a contratación temporal.
- O número de traballadores/as fixos será do 85% como mínimo.
- Durante a vixencia do presente convenio, a empresa terá un nivel de emprego fixo do 80% do seu cadro de persoal.
- Aos efectos de buscar unha maior estabilidade no emprego, a empresa comprométese, durante a vixencia deste convenio, a incrementar o cadro de persoal de persoal laboral con relación fixa, ata alcanzar a porcentaxe do 75% de cadro de persoal fixo, 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.

- Durante a vixencia do convenio, procederase á conversión de contratos temporais en indefinidos, de acordo cos pactos alcanzados durante as negociacións do anterior convenio, e que supón manter un mínimo dun 70% de emprego indefinido, sempre que se cumpran as circunstancias acordadas e reflectidas nas actas das negociacións deste convenio. As xubilacións que se vaian producindo na empresa serán substituídas en igual número por persoal indefinido, tamén de acordo cos pactos alcanzados nas citadas negociacións. En todo caso acórdase que a maioría das contratacións indefinidas serán sobre persoal que desenvolva o seu traballo na fábrica.
- Compromiso de incrementar o número de contratos indefinidos, de tal xeito que os contratos indefinidos sexan o 65% do total do persoal. Como base para o cálculo tomarase a media dos últimos 18 meses.
- As partes asinantes do presente convenio, en aras dunha maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida, establecendo como cadro de persoal fixo mínimo da empresa o 60 por cento do cadro de persoal total, entendendo por cadro de persoal total a media dos últimos 24 meses.
- As partes asinantes do presente convenio, en aras dunha maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida, establecendo como cadro de persoal fixo mínimo da empresa un 50 por cento, entendendo por cadro de persoal total a media dos últimos 24 meses.
- As partes asinantes do presente convenio, en aras a proporcionar unha maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida establecendo como porcentaxe mínima de persoal fixo na empresa o 40% do cadro de persoal total, tomado como a media dos últimos 24 meses.
- Co fin de manter a taxa de emprego fixo, a empresa, para aqueles postos que quedaran vacantes por baixas derivadas de falecemento ou xubilación, procederá a xerar un posto fixo mediante a transformación dun contrato temporal en indefinido ou a través dunha nova contratación indefinida.

Igualmente xerarán un posto fixo aqueles que queden vacantes con motivo de prexubilacións pactadas ou baixas voluntarias, sempre e cando dito posto vacante se manteña ocupado polo período dun ano mediante a contratación dun traballador/a eventual.

Esta obrigatoriedade de substituír con postos fixos as vacantes derivadas de xubilacións, prexubilacións, baixas voluntarias ou falecemento queda supeditada durante a vixencia deste convenio, e en concreto ata o 31.12.2011, a que na empresa exista unha taxa de eventualidade anual superior ao 10%. A efectos do cálculo da taxa de eventualidade terase en conta a totalidade do cadro de persoal e non se computarán como eventuais aqueles contratos vixentes na empresa con duración superior a un ano.

A adquisición do carácter de fixeza está en función da condición da posibilidade de traballar na terceira quenda da empresa.

Algúns convenios indican porcentaxes máximas de contratación temporal:

- Compromiso de tentar acadar unha taxa máxima dun 8% de temporalidade do seu persoal.
- A empresa non terá nunca máis do 15% de traballadores/as eventuais.

- O número de contratos eventuais nunca superará o 20% dos contratos da empresa.
- En ningún caso os contratos temporais poderán superar o 25% respecto á media anual do persoal contratado pola empresa.
- Durante os anos de vixencia do convenio, as súas signatarias consideran como criterio adecuado de relación entre volume de contratos temporais e 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.

■ Transformación de contratos temporais en indefinidos

Recollen este tipo de cláusulas 35 convenios (23,8% dos asinados este ano) que afectan a 34.809 traballadores/as (46,5%).

Deles 7 son de sector (23,3% dos de sector) e afectan a 31.118 traballadores/as (49,7%) e 28 son de empresa (23,9% dos de empresa) e afectan a 3.691 traballadores/as (30,4%).

Nos convenios de sector as cláusulas respecto de compromisos concretos de transformación fan referencia ao seguinte:

- Compromiso de transformar en indefinidos un 30% da totalidade dos contratos de obra ou servizo determinado regulados no convenio, referida esta porcentaxe unicamente aos contratos deste tipo que esgoten a duración máxima sinalada.
- Sinala un convenio que cando os traballadores/as contratados por estas modalidades (obra ou servizo; eventual por circunstancias de mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos; substitución) realicen as mesmas funcións ou similares e superen 340 días cotizados no prazo máximo de 30 meses, automaticamente pasará a contrato indefinido fixo descontínuo.
- Establecen noutro convenio que as empresas que contraten traballadores/as a través de contratos formativos (contrato para a formación e contrato en prácticas) estarán obrigadas a converter un 40%, como mínimo, destes contratos en contratos indefinidos de fomento do emprego, cando se alcance o prazo máximo legal de duración destes (2 anos).

Sinala tamén que as empresas que contraten traballadores/as a través de contratos de duración determinada por circunstancias da produción, estarán obrigadas, ao termo da duración máxima legal destes (12 meses), a converter un 25%, como mínimo, destes contratos en contratos indefinidos de fomento do emprego.

- Indica un convenio que todas os traballadoras/es temporais e eventuais que a partires do 17 de xuño do 1988 superen tres anos de contratación, nunha ou varias das modalidades temporais de contratación actualmente en vigor, pasarán á situación de fixos.

Para efectos do cómputo de dita duración contaranse os períodos de traballo efectivo, IT na súas distintas clases e duración, e calquera circunstancia que leve consigo unha suspensión temporal do contrato de traballo (coa excepción de calquera tipo de excedencia).

Para estes efectos computarase como tempo traballado, a permanencia en empresas filiais da principal (indica ademais que non será de aplicación a aquelas/es traballadoras/es que cesen voluntariamente e retornen á empresa).

Nos convenios de empresa aparecen recollidos en cinco deles os seguintes compromisos de transformación:

- Todo traballador/a que leve na empresa 12 meses ininterrompidos de contrato pasará a ser fixo.
- Acórdase a conversión de 8 contratos temporais en indefinidos antes do 31/12/10.
- Conversión do contrato eventual de 20 operarios a contrato indefinido.
- Procederase á conversión de catro contratos eventuais en indefinidos o día 1 de decembro de 2010, seguindo o criterio de maior número de días traballados na empresa.

Sinala ademais que este criterio se formalizará a día 30 de decembro de 2009, co persoal eventual que neses momentos teña relación contractual coa empresa. En caso de falecemento ou renuncia ao seu dereito dalgún traballador/a, pasará ao seguinte da lista.

- Os traballadores/as do cadro de persoal da empresa que na data da sinatura do convenio colectivo teñan un ano de antigüidade na empresa serán considerados “traballadores/as con contrato indefinido”, para o cal deberán asinar o correspondente contrato.

Así mesmo, adquirirán a condición de traballador/a con contrato indefinido aqueles traballadores/as, contratados a través dun contrato de duración determinada, que vaian cumprindo un ano de antigüidade no servizo, para o cal, unha vez cumprido o devandito prazo, deberán asinar o correspondente contrato.

Fan referencia outras cláusulas á transformación en indefinidos de contratos temporais en función das xubilacións que se produzan na empresa.

Existen cláusulas nos convenios e acordos reguladores de persoal da Administración local que fan referencia aos procesos de consolidación de emprego temporal mediante a convocatoria de procesos selectivos.

Outros convenios remiten ou recollen o sinalado ao respecto na lexislación vixente.

■ **Outro tipo de cláusulas** recollen compromisos de fomentar a contratación indefinida pero sen chegar a concretalos.

G. 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 nalgúns casos no convenio o cadro de persoal mínimo ou o número de postos.

- Obrigación de proceder á cobertura das baixas que se produzan.

As cláusulas máis frecuentes respecto das garantías de emprego son as que se refiren aos casos de capacidade diminuída e segunda actividade, á retirada do carné de conducir cando se necesita para o traballo, e tamén as cláusulas sobre subrogación empresarial que se analizan con máis detalle a continuación (Cadro 9.38).

■ Cadro 9.38

Convenios con cláusulas sobre garantías no emprego e subrogación empresarial

	Total Galicia	
	Nº convenios	%
Capacidade diminuída	51	34,69
Retirada do permiso de conducir	18	12,24
Subrogación empresarial	29	19,73

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

■ Capacidade diminuída

Existen cláusulas ao respecto en 51 convenios, o 34,7% dos asinados este ano, que afectan a 30.992 traballadores/as (41,4%).

Deles 5 son de sector (16,7% dos de sector) e afectan a 24.845 traballadores/as (39,7%) e 46 son de empresa (39,3% dos de empresa) e afectan a 6.147 traballadores/as (50,7%).

Refírense estas cláusulas sobre todo á posibilidade de destinar aos traballadores/as que teñan a súa capacidade diminuída a postos axeitados á súa nova situación se existen na empresa.

Hai convenios nos que se sinalan os postos reservados para estes casos e nalgúns indícase que se establecerá unha relación deles pola comisión de seguimento ou que se negociará coa representación legal dos traballadores/as.

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

Limitan esta posibilidade algúns convenios aos casos en que a incapacidade fose consecuencia dun accidente de traballo ou enfermidade profesional ou común de longa duración.

Establécese como límite nun convenio que o persoal acollido a esta situación non exceda do cinco por cento do total da categoría respectiva.

Sínálase nalgúns convenios unha idade (55 ou 60 anos, esixíndolle nalgún caso ademais unha antigüidade mínima de 12 anos) ou unha antigüidade (25 anos de servizos efectivos) a partir da que os traballadores/as poderán solicitar a adscrición a postos de segunda actividade sobre todo se desempeñan postos de traballo en condicións de penosidade, perigosidade e toxicidade.

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

Algúns convenios sinalan que se a retribución do novo posto é superior, será esta a que lle corresponde, e se é inferior percibirá a do seu anterior posto.

Indica un convenio que se a mingua de aptitudes fose producida por accidente fóra da factoría ou por enfermidade non profesional, poderá ser destinado ao posto de traballo que lle designe a empresa, percibindo o soldo correspondente ao devandito posto, pero os traballadores/as que perderan aptitudes por causa de accidente de traballo na empresa, serán admitidos podendo ser trasladados a postos de traballo de inferior categoría, e seguirán percibindo o mesmo soldo ou xornal que tiñan no momento do accidente.

Establece un convenio para o caso non sexa posible recolocar en postos axeitados ao seu nivel profesional a traballadores/as que se encontren en situación de incapacidade permanente total para a súa profesión habitual, que a empresa se compromete a satisfacer mensualmente unha cantidade igual á que resulte de calcular a diferenza entre a pensión que percibe pola devandita incapacidade e o cen por cento da súa base reguladora. A devandita percepción mensual, que terá unha duración máxima de cinco anos e que non poderá exceder de 301 €/mes extinguirase no momento en que o traballador/a declarado incapaz permanente total, atope un novo traballo, tanto por conta propia como allea, ou sexa novamente declarado hábil para desenvolver as funcións propias da súa profesión habitual. En todo caso será requisito imprescindible para poder cobrar a citada cantidade, que o traballador/a acredite unha antigüidade na empresa superior aos dez anos.

No que se refire á revisión das situacións de incapacidade indícase que os traballadores/as terán dereito cando se lles declare de novo aptos para o traballo, a que se lles reintegre no posto de traballo que con carácter normal ocupaban na empresa na data que causaron baixa e no posto adecuado ás súas condicións, fixando un prazo dentro do cal se debe solicitar a reincorporación ao traballo.

■ Retirada do permiso de conducir

Teñen cláusulas ao respecto 18 convenios (12,2% dos asinados este ano) que afectan a 19.694 traballadores/as (26,3%).

Deles 6 son de sector (20% dos de sector) e afectan a 19.102 traballadores/as (30,5%), e 12 de empresa (10,3% dos de empresa) e afectan a 592 traballadores/as (4,9%).

Indícase nestas cláusulas que no caso de retirada do permiso de conducir dos traballadores/as que o necesiten para o seu traballo, destinarase a outro posto adecuado á súa categoría, reincorporándose ao seu cando remate a sanción.

Limitase nalgúns convenios a que a sanción non sexa superior a un certo período de tempo que se indica.

Faise referencia normalmente a que a retirada do carné sexa conducindo vehículos da empresa e por orde dela, pero hai convenios que inclúen a conducción do vehículo particular aínda que limitado ao desprazamento do seu domicilio ao lugar de traballo ou regreso.

Exclúense os casos de retirada do permiso de conducir como consecuencia de imprudencia temeraria, conducción baixo os efectos do alcohol ou drogadicción e nalgúns convenios os casos de reincidencia.

Indica un convenio o número máximo de condutores/as afectados/as que a empresa ten a obriga de manter en función do cadro de persoal total.

Respecto da retribución nuns casos indícase que será a mesma que viña percibindo no seu posto habitual e noutros establécese que será a do novo posto.

Establécese nalgúns convenios un período máximo de tempo durante o que se lle conserva a retribución, pasando logo a percibir á do novo posto.

Sinalan algúns convenios que cando a retirada fóra en horas de traballo, a empresa proporcionaralle outro traballo, percibindo o salario correspondente á súa categoría de condutor. Se acontecese fóra do horario de traballo, percibirá o salario correspondente á categoría que se lle asigne.

■ Subrogación empresarial

Existen cláusulas ao respecto en 29 convenios (19,7% dos asinados este ano) que afectan a 28.534 traballadores/as (38,2%).

Deles 7 son de sector (23,3% dos de sector) e afectan a 27.548 traballadores/as (44%) e 22 son de empresa (18,8% dos de empresa) e afectan a 986 traballadores/as (8,1%).

Refírense as cláusulas que recollen aos supostos nos que se produce a subrogación e aos requisitos dos traballadores/as respecto dos que se produce.

Sínálase 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/as aos datos persoais e profesionais necesarios.

Recollen algúns convenios cláusulas respecto da xubilación parcial nos casos de subrogación, sinalando que a empresa entrante ten a obriga de manter as condicións persoais e laborais que no seu día se pactasen coa empresa saínte, tales como: xornada que hai que reducir, distribución de xornada ou pagamento do salario.

No convenio do sector da industria siderometalúrxica de Ourense sinálase a subrogación ao final da concesión dunha contrata de mantemento e no da Coruña indícase sempre que sexa para prestar servizos de mantemento nas Administracións Públicas en virtude dunha concesión administrativa (nos dous casos sempre que se cumpran os supostos que sinalan).

No convenio de construción de Ourense indica que co obxecto de contribuír a garantir o principio de estabilidade no emprego dos traballadores/as empregados por empresas e entidades de dereito público que se sucedan mediante calquera modalidade contractual, total ou parcialmente, en calquera contrata de conservación e/ou mantemento de autoestradas, autovías, estradas ou vías férreas a que se refire o artigo 3, apartado b) e o anexo I, apartado b) do Convenio xeral do sector da construción, establécese, con carácter exclusivo para tales actividades, a obrigación de subrogación do persoal entre as empresas saínte e entrante, a cal se levará a cabo conforme aos requisitos e condicións que se detallan no convenio.

H. Outras cláusulas de fomento do emprego

Neste tipo de cláusulas inclúense, ademais das xa mencionadas no apartado sobre xubilación nas que existe un compromiso ao respecto, as que indican a redución ou

eliminación das horas extraordinarias habituais como medida de fomento do emprego e as que se refiren ao pluriemprego.

Os convenios que teñen cláusulas deste tipo este ano son 108 (73,5% dos asinados) e afectan a 66.524 traballadores/as (89%).

Indican a supresión ou redución ao mínimo das horas extraordinarias habituais como medida de fomento do emprego 30 convenios (20,4% dos asinados este ano) que afectan a 29.809 traballadores/as (39,9%). Deles 5 son de sector (16,7% dos de sector) e afectan a 26.737 traballadores/as (42,7%) e 25 son de empresa (21,4% dos de empresa) e afectan a 3.072 traballadores/as (25,3%).

Existe nalgunhas destas cláusulas o compromiso de creación dun novo posto de traballo cando se supere un certo número de horas nalgún servizo ou sección.

As cláusulas sobre o pluriemprego recollen nuns casos unha prohibición expresa respecto del e noutras indican a conveniencia de erradicalo como regra xeral, sinalando que para iso se estima necesario que se apliquen co máximo rigor as sancións previstas na lexislación vixente nos casos de traballadores/as non dados de alta na Seguridade Social, por estar dados de alta xa noutra empresa.

Neste sentido tamén se considera esencial o cumprimento exacto do requisito de dar a coñecer á representación legal dos traballadores/as os boletíns de cotización á Seguridade Social, así como os modelos de contrato de traballo escrito que se utilicen na empresa e os documentos relativos á terminación da relación laboral.

9.6.6 Organización do traballo

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

■ Obxectivo

Sinálase como obxectivo da organización do traballo o de acadar na empresa un nivel adecuado de produtividade e/ou eficacia nos servizos baseado na óptima utilización dos recursos humanos e materiais adscritos a eles.

Para este obxectivo é necesaria a mutua colaboración das partes integrantes da empresa: dirección e traballadores/as.

A representación legal dos traballadores/as velará porque no exercicio das facultades antes aludidas non se conculque a lexislación vixente, sen que iso poida considerarse transgresión da boa fe contractual.

Indícase que organización do traballo se estenderá entre outras, ás cuestións seguintes:

- A determinación dos elementos necesarios (máquinas ou tarefas específicas) para que o traballador/a poida alcanzar polo menos o rendemento normal ou mínimo.
- A fixación da calidade admisible ao longo do proceso de fabricación de que se trate, e a esixencia consecuente de índices de desperdicios e perdas.
- A esixencia de vixilancia, atención e dilixencia no coidado da maquinaria, instalacións e ferramentas encomendadas ao traballador/a.
- A distribución do persoal.

- A adaptación das cargas de traballo, rendementos e tarifas ás novas condicións que resulten de aplicar o cambio de métodos operativos, procesos de fabricación ou cambio das funcións e variacións técnicas tanto de maquinaria e ferramentas como de material.
- Fixación de fórmulas claras e sinxelas para a obtención de cálculos de retribución que corresponda aos traballadores/as de maneira que poida ser comprendida con facilidade.

■ Competencia nesta materia

Son as cláusulas que máis se repiten. Sinálase ao respecto que a organización do traballo é facultade do empresario/a, ou persoa en quen delegue, sen prexuízo dos dereitos e atribucións recoñecidos pola lei aos traballadores e traballadoras e aos/ás seus/súas representantes legais.

Indícase tamén que cando se establezan ou modifiquen condicións de traballo que afecten a un colectivo deberá ser informada previamente a representación legal do persoal.

No suposto de que se deleguen facultades directivas, esta delegación debe facerse de modo expreso, de maneira que sexa suficientemente coñecida, tanto por quen reciba a delegación de facultades, como polos que despois serán destinatarios/as das ordes recibidas.

Sinálase ademais que as ordes que teñan por si mesmas o carácter de estables deberánse comunicar expresamente á totalidade dos afectados/as e dotalas de suficiente publicidade.

■ Procedementos de implantación, supresión e revisión dos sistemas de traballo

Sinálase que a determinación dos Sistemas, métodos e procedementos de organización científica e racional do traballo corresponde á dirección, que terá en todo caso a obriga de expresar suficientemente as súas decisións ao respecto.

Indícase a conveniencia de que as empresas que establezan sistemas de organización científica e racional do traballo adopten algúns dos sistemas internacionalmente recoñecidos, en cuxo caso se deberá facer referencia ao sistema pola súa denominación convencional. No caso contrario deberase de especificar cada unha das partes fundamentais que se integren en dito sistema e o seu contido organizativo, técnico e normativo.

Enténdese por sistema de organización científica e racional do traballo o conxunto de principios da organización e racionalización do traballo e, se é o caso, de retribución incentivada, de normas para a súa aplicación, e de técnicas da medición do traballo e da valoración de postos.

No establecemento de calquera sistema de racionalización do traballo terase en conta, entre outras, as seguintes etapas:

- Racionalización, descrición e normalización de tarefas.
- Análise, valoración, clasificación e descrición dos traballos correspondentes a cada posto ou grupos de postos de traballo.
- Análise e fixación de rendementos normalizados.

- Asignación dos traballadores/as aos postos de traballo segundo as súas aptitudes.

O procedemento que se indica para as empresas que queiran implantar un sistema ou que téndoo implantado o modifiquen por substitución global dalgunha das súas partes fundamentais (o estudo de métodos, o estudo de tempos, o réxime de incentivos ou cualificación dos postos de traballo) comprende:

- A información con carácter previo á representación legal dos traballadores/as
- A posibilidade de constitución dunha comisión paritaria ao respecto, da que se indican a composición, competencias e prazos para a elaboración dos informes, así como a posibilidade de solicitar asesoramento externo.
- En caso de desacordo nun prazo determinado indícase a posibilidade de que ambas as partes acorden someterse a unha arbitrase.

Sinálase tamén a posibilidade de que a representación legal dos traballadores/as exerciten iniciativas para variar o sistema de organización establecido.

Indican como motivos para a revisión de tempos e rendementos entre outros os seguintes:

- Por reforma dos métodos, medios ou procedementos.
- Cando incorrese de modo manifesto e indubidable en erro de cálculo ou medición.
- Se no traballo se producise cambio no número de traballadores/as, sempre e cando as medicións se realizasen para equipos cuxo número de compoñentes sexa determinado, ou algunha modificación substancial nas condicións daquel.
- Por acordo entre a empresa e a representación legal dos traballadores/as.

Se a revisión orixina unha diminución nos tempos asignados, indícase que se establecerá un período de adaptación do que se sinala a duración máxima segundo a porcentaxe de diminución.

Sinálase tamén que os traballadores/as desconformes coa revisión poderán reclamar individualmente ante a autoridade competente, sen que iso paralice a aplicación dos novos valores.

Incorporan tamén algúns convenios **táboas de produtividade**, de **tempos e rendementos** mínimos e de **valoración dos postos de traballo**, indicando ademais as condicións e normas de aplicación e como resolver as discrepancias nas valoracións.

Nalgúns casos faise referencia a sistemas internacionalmente recoñecidos (como o Bedaux por exemplo) e noutros establécense sistemas propios.

Inclúense definicións do **traballo por tarefa**, por **obra feita** ou por **unidade de obra**, con **primas á produción** ou con **incentivo**.

Sinálase respecto destes sistemas que se caracterizan por pór en relación directa a retribución coa produción do traballo, con independencia, en principio, do tempo investido na súa realización tendo como obxectivo a consecución dun rendemento superior ao normal.

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

Sínálase a posibilidade de sanción para o traballador/a que non alcance a actividade normal durante un período de tempo que se sinala.

Establécese a retribución mínima para o caso de que nalgún destes sistemas o traballador/a non alcanzase o rendemento previsto por causa non imputable á empresa nin ao traballador/a.

Nos **sistemas de tempos e rendementos** indícase os procedementos para determinalos e cales se consideran provisionais, estimados ou definitivos.

Sínálase os casos nos que poderán ser modificados os tempos e tamén os postos considerados como de tempos variables que deberán ser revisados periódica e sistematicamente sen chegar a ter nunca a consideración de definitivos.

Para atender sobre as reclamacións individuais respecto da aplicación destes sistemas créanse comisións paritarias de tempos ou sínálase que deberá acudirse a unha opinión externa cuxo resultado será vinculante para as partes.

Indícase a posibilidade de establecer **primas á produtividade ou incentivos** nos traballos que se presten á súa aplicación.

Introdúcense sistemas de retribución variable ligados á consecución dunha serie de obxectivos que outorgarán o dereito ao devengo dunhas cantidades que oscilarán en función do número de obxectivos logrados e o seu grao de consecución.

Este sistema retributivo é progresivo de tal modo que, como norma xeral, cada indicador terá varios niveis (exceptuando aqueles que pola súa condición non poidan clasificarse de tal modo). Estes serán independentes, é dicir que non é necesario alcanzar o obxectivo mínimo en todos os indicadores para recibir a paga, se non que, conseguindo tan só un deles estase xerando o dereito a percibir a parte correspondente. Dependendo do nivel que se alcance en cada un xerará unha cantidade determinada.

Establécense compensacións para aboar durante un certo período de tempo aos traballadores/as cando deban pasar dun posto produtivo a outro non parecido.

■ Prestación do traballo

O traballador/a está obrigado/a a cumprir as ordes e instrucións do empresario/a no exercicio regular das súas facultades directivas, debendo executar cantos traballos, operacións ou actividades se lle ordene dentro do xeral cometido propio da súa categoría ou competencia profesional.

Entre elas están incluídas as tarefas complementarias que sexan necesarias para o desempeño do seu labor principal, ou o coidado e limpeza do material, das máquinas, ferramentas e posto ou lugar de traballo que estean ao seu cargo durante a xornada de traballo.

A empresa porá ao alcance dos traballadores/as todos os medios necesarios para que estes poidan executar o seu traballo nas mellores condicións de hixiene e seguridade. Pola súa banda, os traballadores/as utilizarán os medios de protección que a empresa lles facilite.

É deber básico do traballador/a cumprir coas obrigas completas do seu traballo, de conformidade coas regras de boa fe e dilixencia, así como observar as medidas de seguridade e hixiene e os procedementos de calidade que se adopten.

Cada traballador/a deberá desempeñar basicamente as funcións propias do seu posto de traballo. Non obstante, se estas funcións non ocupasen plenamente a súa xornada laboral, os traballadores/as realizarán os traballos que lles asignen, sempre de acordo coa súa experiencia, formación e clasificación profesional.

■ Novas tecnoloxías

Incídese sobre todo na necesidade de facilitar aos traballadores/as afectados a formación precisa para o desenvolvemento da súa nova función, sinalando nalgúns casos que se fará de acordo coa representación legal dos traballadores/as.

A asistencia aos diferentes cursos virá determinada pola necesidade de proporcionarlle ao persoal os coñecementos requiridos para un desenvolvemento eficaz das súas funcións e unha correcta adaptación á evolución técnica e organizativa da empresa.

Indícase que se fomentará a formación do persoal apropiado no concenrente ao coñecemento das novas tecnoloxías que se poidan aplicar na empresa, evitándose, sempre que os prazos de execución ou o nivel de coñecementos requirido o permitan, o desprazamento profesional do persoal actual en beneficio doutro de nova contratación.

Cando na empresa se introduzan novas tecnoloxías que poidan supoñer para os traballadores/as modificación substancial das condicións de traballo (ou ben un período de formación e adaptación técnica non inferior a un mes), deberanse comunicar estas con carácter previo á representación dos traballadores/as e aos traballadores/as afectados no prazo suficiente para poder analizar e prever as súas consecuencias en relación con: emprego, saúde laboral, formación e organización do traballo.

Sinálase tamén que as novas tecnoloxías deberán ter en conta a posibilidade de utilizar produtos menos perigosos nas mesmas garantías de fabricación.

■ Teletraballo

Créase unha comisión específica nun convenio para o estudo da aplicación do teletraballo na empresa.

■ Actuación en defensa e protección do Ambiente

Indícase que as partes, conscientes da importancia e necesidade da conservación do ambiente así como de satisfacer as necesidades das entidades obxecto de prestación dos servizos realizados pola empresa, plasman no convenio o seu compromiso pola mellora continuada do comportamento ambiental e de calidade da empresa, sendo os seus principais obxectivos os que se sinalan a continuación:

- A dirección da empresa asumirá as competencias necesarias para a adaptación do sistema de calidade vixente así como as da implantación do novo sistema de xestión ambiental, redactando as respectivas políticas de actuación que obrigarán a todas as persoas vinculadas directa e indirectamente coa empresa.
- Fomentar e garantir a formación e participación dos traballadores/as no desenvolvemento, a avaliación e a xestión ambiental e de calidade da empresa.

■ Desenvolvemento socialmente sostible

Sínálase que se fai preciso compatibilizar o desenvolvemento económico da empresa cos dereitos e aspiracións da sociedade.

Indícase como intención dos asinantes, durante a vixencia do convenio colectivo, analizar e, de ser o caso, concluír acordos en materia de desenvolvemento socialmente sostible, na medida en que a organización da empresa posibilite tales instrumentos de integración laboral e social.

Ambas partes, así mesmo, declaran a vixencia dos valores e normas de comportamento contidos no código ético do grupo.

Os asinantes, no ámbito das súas respectivas responsabilidades, propóñense exercer os seus dereitos e cumprir as súas obrigas no marco do respecto aos precitados valores.

■ Sinalar por último que outras cláusulas fan referencia á distribución da xornada (xa analizado no apartado sobre tempo de traballo) e á mobilidade dos traballadores/as que se analiza con máis detalle no apartado seguinte.

9.6.7 Mobilidade e clasificación profesional

A. Mobilidade xeográfica. Traslados e desprazamentos

Son 39 (26,5% dos asinados) os convenios que teñen cláusulas sobre mobilidade xeográfica e afectan a 38.192 traballadores/as (51,1%).

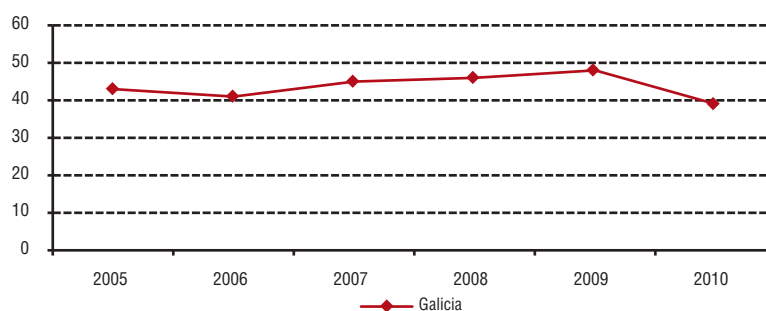
Deles 10 son de sector (33,3% dos de sector) e afectan a 32.977 traballadores/as (52,6%) e 29 son de empresa (24,8% dos de empresa) e afectan a 5.215 traballadores/as (43%).

O Cadro 9.39 recolle a evolución dos convenios con este tipo de cláusulas.

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de mobilidade xeográfica.
Por provincias. Galicia. 2005-2010**
■ Cadro 9.39

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedr.		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2005	2	50,0	3	33,3	0	0,0	1	7,7	1	8,3	7	14,0
2006	1	50,0	3	30,0	0	0,0	3	23,1	2	16,7	9	21,4
2007	4	100,0	2	20,0	2	40,0	1	11,1	1	7,7	10	24,4
2008	5	100,0	2	25,0	0	0,0	1	8,3	1	11,1	9	20,9
2009	1	25,0	2	50,0	0	0,0	2	20,0	2	22,2	7	23,3
2010	2	50,0	4	66,7	1	33,3	1	12,5	2	22,2	10	33,3
Empresa												
2005	5	71,4	11	21,6	5	21,7	3	12,0	12	19,4	36	21,4
2006	5	31,3	7	15,2	1	7,1	1	6,7	18	30,0	32	21,2
2007	5	62,5	7	15,9	5	20,8	3	21,4	15	23,4	35	22,7
2008	6	85,7	3	10,3	6	26,1	2	14,3	20	34,5	37	28,2
2009	2	22,2	10	26,3	4	50,0	3	30,0	22	33,3	41	31,3
2010	4	57,1	3	10,0	2	12,5	2	20,0	18	33,3	29	24,8
Total 2010	6	54,6	7	19,4	3	15,8	3	16,7	20	31,8	39	26,5

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



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

Inclúen algúns convenios a definición do que se considera traslado para estes efectos, asociándoo a que supoña para o traballador/a cambio de domicilio e sinalando nalgúns casos o número de quilómetros entre o novo centro de traballo e o anterior ou o domicilio do traballador/a e/ou a duración. Noutros convenios indícase o que non se considera desprazamento para estes efectos.

Recollen algúns convenios os mecanismos que se deben seguir para facer os traslados, sinalando entre eles, ademais da negociación preceptiva coa representación dos traballadores/as e os prazos, a intervención do AGA en caso de desacordo da comisión paritaria.

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

Indícanse nalgúns convenios as preferencias para non ser desprazados/as sinalando as seguintes:

- Representantes legais dos traballadores/as.
- Diminuídos físicos e psíquicos.
- Mulleres embarazadas, persoas que gocen do permiso de lactación ou dalgunha redución de xornada por atención a menores ou a familiares.
- Os que teñan cargas familiares.

Sinalar por último que hai convenios que recollen o sinalado respecto das traballadoras vítimas de violencia de xénero no artigo 40.3bis do Estatuto dos traballadores/as.

B. Mobilidade funcional

Teñen cláusulas sobre mobilidade funcional 80 dos convenios asinados este ano (54,4%) que afectan a 22.825 traballadores/as (30,5%).

Deles 6 son de sector (20% dos de sector) e afectan a 12.905 traballadores/as (20,6%) e 74 son de empresa (63,3% dos de empresa) e afectan a 9.920 traballadores/as (81,8%).

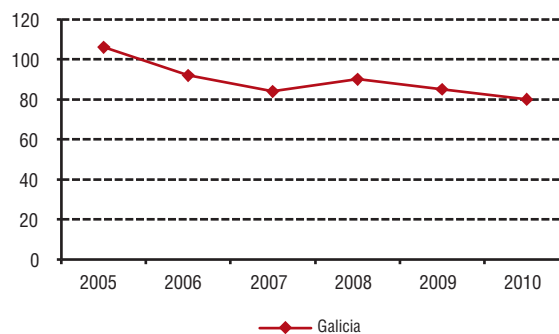
○ Cadro 9.40 recolle a evolución dos convenios con este tipo de cláusulas.

Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de mobilidade funcional. Por provincias. Galicia. 2005-2010

■ Cadro 9.40

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2005	2	50,0	1	11,1	2	16,7	5	38,5	2	16,7	12	24,0
2006	2	100,0	4	40,0	2	40,0	2	15,4	1	8,3	11	26,2
2007	2	50,0	3	30,0	1	20,0	3	33,3		0,0	9	22,0
2008	5	100,0	4	50,0	2	22,2	4	33,3	2	22,2	17	39,5
2009	2	50,0	2	50,0	0	0,0	3	30,0	3	33,3	10	33,3
2010	2	50,0	1	16,7	0	0,0	3	37,5	0	0,0	6	20,0
Empresa												
2005	6	85,7	28	54,9	13	56,5	17	68,0	30	48,4	94	56,0
2006	9	56,3	28	60,9	7	50,0	6	40,0	31	51,7	81	53,6
2007	6	75,0	23	52,3	10	41,7	8	57,1	28	43,8	75	48,7
2008	7	100,0	15	51,7	11	47,8	9	64,3	31	53,4	73	55,7
2009	6	66,7	20	52,6	4	50,0	9	90,0	36	54,5	75	57,3
2010	6	85,7	22	73,3	12	75,0	4	40,0	30	55,6	74	63,3
Total 2010	8	72,7	23	63,9	12	63,2	7	38,9	30	47,6	80	54,4

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



Respecto das cláusulas que conteñen, ademais das que remiten ou recollen total ou parcialmente o indicado ao respecto na lexislación vixente, cabe sinalar as seguintes:

Considérase mobilidade funcional calquera cambio de funcións e tarefas previamente encomendadas e realizadas polo traballador/a dentro do centro de traballo ao que está adscrito.

Un límite específico á aplicación da mobilidade funcional constitúeo a necesidade de titulación académica ou profesional, así como calquera outro permiso, licenza ou habilitación esixido pola lexislación para o exercicio dunha determinada profesión ou función.

En calquera dos supostos de mobilidade funcional, as direccións das empresas deberán garantir, con carácter previo ao cambio, os coñecementos, habilidades ou reciclaxes necesarias que faciliten ou habiliten aos traballadores/as afectados a suficiente adecuación e aptitude para o desempeño das novas tarefas e funcións designadas.

A aplicación da mobilidade funcional farase salvagardando o principio xeral de boa fe contractual, así como o principio específico de igualdade e non discriminación nas relacións laborais.

Así mesmo, dita mobilidade producirase sen menoscabo da dignidade dos traballadores/as e sen prexuízo dos seus dereitos profesionais e económicos.

Non caberá invocar causas de despedimento obxectivo por ineptitude sobrevida ou de falta de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da mobilidade funcional.

Sempre que sexa posible, a aplicación da mobilidade funcional farase respectando a voluntariedade dos traballadores/as.

Sendo a mobilidade funcional materia esencial das condicións de prestación de traballo, para a súa correcta aplicación faise necesaria, en todo momento, a participación da representación legal dos traballadores/as nos termos que se indican no convenio.

Sínálase que sempre que as direccións das empresas teñan necesidade de facer uso da aplicación da mobilidade funcional, notificaranse os cambios simultaneamente aos traballadores/as afectados e á súa representación legal.

A devandita notificación, polo menos, deberá incluír:

- Unha descrición xustificativa das causas que motivan os devanditos cambios.

- A identificación dos traballadores/as afectados.
- Duración estimada da mobilidade.

Neste sentido sinálase que as direccións das empresas terán en conta as opinións e suxestións da representación legal dos traballadores/as respecto aos cambios propostos.

Defínense as seguintes clases de mobilidade funcional: mobilidade funcional vertical (e dentro dela a vertical ascendente e a descendente), mobilidade funcional horizontal e mobilidade funcional ordinaria.

A mobilidade funcional vertical é aquela que ten lugar cando os cambios de funcións e tarefas traspasan os límites do grupo profesional de pertenza do traballador/a, pero non así a división funcional á que está adscrito.

Dentro desta clase de mobilidade hai dúas variantes:

- Mobilidade vertical ascendente, que se produce cando as novas tarefas e funcións encomendadas ao traballador/a corresponden a un grupo profesional de nivel superior sen alterar a división funcional de pertenza.
- Mobilidade vertical descendente, que se produce cando as novas tarefas e funcións encomendadas corresponden a un grupo profesional de nivel inferior sen alterar a división funcional de pertenza.

A mobilidade funcional horizontal é aquela que implica o cambio de división funcional de adscrición previa do traballador/a.

Sinálase respecto dela que por xustificadas razóns organizativas, técnicas ou produtivas, as direccións das empresas poderán destinar aos traballadores/as á realización de funcións ou tarefas dunha división funcional distinta á de pertenza previa, sen variación de grupo profesional.

Tratándose dunha modificación substancial das condicións de traballo de carácter colectivo (art. 41 do E.T.), sempre que as direccións das empresas atopen e xustifiquen necesario facer uso da aplicación deste tipo de mobilidade funcional, será preceptiva a apertura dun período de consultas coa representación legal dos traballadores/as.

Será, así mesmo, neste proceso de negociación e acordo onde se fixará o alcance temporal (indefinido ou limitado) dos cambios previstos e as consecuencias que iso entraña.

Igualmente, establecerase a reciclaxe ou formación necesaria e os períodos de adaptación ás novas funcións e tarefas

A mobilidade funcional ordinaria é aquela que ten lugar cando os cambios de funcións de tarefas se producen dentro dos límites de encadramento profesional do traballador/a, isto é, a súa pertenza a un grupo profesional e unha división funcional determinada.

Sinálase respecto dela que aínda cando, dun modo xeral, os casos de mobilidade funcional ordinaria non fosen necesaria e preceptivamente acordados coa representación legal dos traballadores/as (salvo no caso que leve consigo algunha modificación substancial das condicións de traballo), si se fai necesario que a devandita representación estea sempre puntualmente informada dos cambios, podendo intervir naqueles casos que considere necesario facelo.

Unha excepción a isto constitúeo a posibilidade de aplicar a mobilidade funcional ordinaria naqueles casos en que os cambios propostos superen o precepto ao que indirectamente se refire o E.T., cando define o concepto de categoría profesional equivalente. Isto é, cando os cambios de funcións e tarefas que leven consigo a aplicación da mobilidade funcional ordinaria exceda do concepto de equivalencia (cando a aptitude profesional necesaria para o desempeño das funcións propias dun posto permita desenvolver as funcións básicas do segundo, previa realización, se iso é necesario, de procesos simples de formación ou adaptación). En tal suposto, a aplicación da mobilidade funcional ordinaria estará suxeita a consultas coa representación legal dos traballadores/as.

Respecto das 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, exceptuándose nalgúns convenios os casos de substitución por enfermidade, accidente de traballo, licenzas, excedencias e outras causas análogas, en cuxo caso se prolongará mentres subsistan as circunstancias que a motivaran sen que outorguen dereito á consolidación do posto; pero si á percepción da diferenza económica durante a substitución se esta existise.

Transcorrido o tempo sinalado como duración máxima no convenio indícase nuns casos que se consolida a categoría superior. Noutros casos nos que existen procedementos regulados para a provisión de vacantes, debe procederse segundo o sinalado neles.

Sínálase nalgún caso que terán preferencia para a súa adscrición os traballadores/as de maior categoría e, subsidiariamente e por esta orde, antigüidade na empresa e na categoría.

Polo que se refire ás cláusulas sobre traballos de **categoría inferior** algúns convenios limitan a súa duración e a reiteración, indicando a duración máxima e sinalando que transcorrido o tempo citado, o traballador/a non poderá volver ocupar un posto de categoría inferior ata que transcorra un certo período de tempo.

Indícase nalgún caso que a designación será rotativa, comezando polos traballadores/as de menor categoría e de menor antigüidade.

Sínálase que sempre que as direccións das empresas encontren imprescindible facer uso da aplicación deste tipo de mobilidade funcional será necesaria a comunicación á representación legal dos traballadores/as.

En todo caso, sempre se valorarán os tempos de permanencia nos postos correspondentes a grupos profesionais de nivel inferior para o caso de futuras necesidades deste tipo, establecendo unha repartición equitativa entre os distintos traballadores/as cando xurda o requirimento deste tipo de mobilidade.

Sinala un convenio que a dirección poderá ordenar cambios de posto dunha sección a outra, ou dentro de cada sección, se as necesidades de organización o requiren, e o traballador/a que reciba unha orde de cambio de posto, sempre que esta non represente vexación para este, vén obrigado a cumprila inmediatamente, considerándose a negativa como falta de disciplina, engadindo que sen prexuízo desta obriga, o interesado/a poderá exercer as reclamacións correspondentes e sinalando a continuación unha serie de traballos cuxa realización se consideran vexatoria.

Respecto da retribución para os casos de mobilidade recóllese maioritariamente o sinalado ao respecto no ET.

Os convenios que varían algo do sinalado ao respecto indican para o caso de postos de cualificación inferior que se conservará a retribución anterior, pero a prima correspondente ao novo posto e que se o traslado de posto obedece a solicitude do propio interesado/a, percibirá a remuneración correspondente ao novo posto, aínda que sexa inferior ao anterior.

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

C. Promoción e ascensos

Teñen cláusulas sobre este tema 80 convenios dos asinados este ano (54,4%) que afectan a 55.203 traballadores/as (73,8%).

Deles 14 son de sector (46,7% dos de sector) e afectan a 46.870 traballadores/as (74,8%), e 66 son de empresa (56,4% dos de empresa) e afectan a 8.333 traballadores/as (68,7%).

As cláusulas refírense maioritariamente ao seguinte:

■ Probas e/ou concursos de méritos para o ascenso

Recollen cláusulas deste tipo 42 convenios dos asinados este ano (28,6%) que afectan a 26.377 traballadores/as (35,3%). Deles 5 son de sector (16,7% dos de sector asinados) e afectan a 21.860 traballadores/as (34,9%) e 37 son de empresa (31,6% dos de empresa asinados) e afectan a 4.517 traballadores/as (37,2%).

As cláusulas refírense sobre todo aos requisitos que deben posuír os/as aspirantes e á participación da representación dos traballadores/as no proceso.

Respecto das probas indícase xeralmente que deben ser adecuadas ao posto de traballo que se vai desempeñar.

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, a permanencia no grupo ou categoría profesional, ter desempeñado función de superior categoría ou grupo profesional e a antigüidade.

O primeiro 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

Son 34 convenios (23,1% dos asinados) que afectan a 23.428 traballadores/as (31,3%) os que recollen cláusulas deste tipo.

Deles 5 son de sector (16,7% dos de sector) e afectan a 18.850 traballadores/as (30,1%) e 29 son de empresa (24,8% dos de empresa) e afectan a 4.578 traballadores/as (37,8%).

■ Ascensos automáticos polo paso dun período concreto de tempo

Regulan este tipo de ascensos 28 convenios (19% dos asinados este ano) que afectan a 27.298 traballadores/as (36,5%).

Deles 8 son de sector (26,7% dos de sector) e afectan a 24.585 traballadores/as (39,2%) e 20 son de empresa (17,1% dos de empresa) e afectan a 2.713 traballadores/as (22,4%).

- Establécese nalgúns casos un período de proba que no caso de non superarse ou desistir o traballador/a supón o retorno ao antigo posto.
- Outras cláusulas refírense á necesidade dunha publicidade suficiente das condicións requiridas para os postos que se vaian a cubrir e das características deles.

D. Clasificación profesional

Recollen cláusulas ao respecto 103 convenios dos asinados este ano (70,1%) que afectan a 54.863 traballadores/as (73,4%).

Deles 20 son de sector (66,7% dos de sector) e afectan a 44.994 traballadores/as (71,8%) e 83 son de empresa (70,9% dos de empresa) e afectan a 9.869 traballadores/as (81,4%).

○ Cadro 9.41 recolle a evolución dos convenios con este tipo de cláusulas.

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de clasificación profesional.
Por provincias. Galicia. 2005-2010**

■ Cadro 9.41

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
2005	4	100,0	3	33,3	6	50,0	6	46,2	5	41,7	24	48,0
2006	2	100,0	5	50,0	3	60,0	6	46,2	5	41,7	21	50,0
2007	4	100,0	6	60,0	3	60,0	5	55,6	6	46,2	24	58,5
2008	5	100,0	6	75,0	3	33,3	5	41,7	7	77,8	26	60,5
2009	4	100,0	3	75,0	0	0,0	6	60,0	3	33,3	16	53,3
2010	4	100,0	5	83,3	3	100,0	3	37,5	5	55,6	20	66,7
Empresa												
2005	6	85,7	33	64,7	9	39,1	20	80,0	39	62,9	107	63,7
2006	12	75,0	31	67,4	8	57,1	7	46,7	37	61,7	95	62,9
2007	8	100,0	28	63,6	12	50,0	11	78,6	41	64,1	100	64,9
2008	7	100,0	21	72,4	17	73,9	10	71,4	45	77,6	100	76,3
2009	8	88,9	27	71,1	6	75,0	10	100,0	42	63,6	93	71,0
2010	7	100,0	21	70,0	9	56,3	7	70,0	39	72,2	83	70,9
Total 2010	11	100,0	26	72,2	12	63,2	10	55,6	44	69,8	103	70,1

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Respecto das cláusulas pódese sinalar o seguinte:

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

■ Clasificación por medio de grupos profesionais

En 60 convenios (40,8% dos asinados) a clasificación faise en grupos profesionais. Estes convenios afectan a 47.999 traballadores/as (64,2%).

Deles 15 son de sector (50% dos de sector) e afectan a 42.488 traballadores/as (67,8%) e 45 son de empresa (38,5% dos de empresa) e afectan a 5.511 traballadores/as (45,4%).

Respecto dos 87 convenios que establecen un sistema de clasificación, este tipo de clasificación en grupos supón o 69%.

Defínense ás veces os grupos directamente polos contidos funcionais e outras veces faise indicando e definindo as categorías ou niveis que conteñen.

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

Hai convenios nos que se establece, ou indícase a posibilidade de facelo, dentro dos grupos desta forma definidos subgrupos, áreas, divisións e/ou escalas funcionais diferentes.

Establécese nalgúns convenios a clasificación profesional fundamentalmente atendendo aos criterios que o artigo 22 do Estatuto dos traballadores/as fixa para a existencia do grupo profesional, é dicir, aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación, podendo incluír en cada grupo tanto as diversas categorías profesionais como distintas funcións ou especialidades profesionais.

Sínálase así mesmo, que se deberá ter presente ao cualificar os postos de traballo, a dimensión da empresa ou da unidade produtiva na que se desenvolve a función, xa que pode influír na valoración de todos ou algún dos factores.

Entre os factores mediante cuxa ponderación se procede ao encadramento dos traballadores/as dentro da estrutura profesional e, por conseguinte, a asignación a cada un deles/as dun determinado grupo profesional sínálanse os seguintes:

Coñecementos e experiencia.— Para valorar este factor deberase ter en conta, ademais da formación básica necesaria para poder cumprir correctamente o labor, o grao de coñecemento e experiencia adquiridos, así como a dificultade na adquisición dos devanditos coñecementos ou experiencias.

Iniciativa.— Factor para cuxa valoración deberá terse en conta o maior ou menor grao de dependencia a directrices ou normas para a execución da función.

Autonomía.— Factor para cuxa valoración deberá terse en conta a maior ou menor dependencia xerárquica no desempeño da función que se desenvolve.

Responsabilidade.— Factor para cuxa valoración deberá terse en conta tanto o grao de autonomía de acción do titular da función, como o grao de influencia sobre os resultados e importancia das consecuencias da xestión.

Mando.— Para valorar este factor haberá que ter en conta o grao de supervisión e ordenación de tarefas, a capacidade de interrelación, a natureza do colectivo e o número de persoas sobre as que se exerce o mando.

Complexidade.— A valoración deste factor estará en función do maior ou menor número, así como do maior ou menor grao de integración do resto dos factores na tarefa ou posto encomendado.

■ Clasificación por medio de categorías profesionais

Son 32 (21,8% dos asinados) os convenios nos que a clasificación se fai en categorías profesionais sen facer referencia a grupos, e afectan a 5.652 traballadores/as (7,6%).

Deles 4 son de sector (13,3% dos de sector) e afectan a 2.166 traballadores/as (3,5%) e 28 son de empresa (23,9% dos de empresa) e afectan a 3.486 traballadores/as (28,7%).

Respecto das cláusulas que recollen, sinalar que nalgúns casos non definen as categorías senón que só as enumeran ou remiten ao indicado noutros convenios ou ordenanzas.

Indican algunhas 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 da empresa non o require, sinalando a posibilidade de que a dirección da empresa, de acordo coa representación legal dos traballadores/as poida crear outras novas, suprimir algunha das existentes ou modificar a súa denominación.

■ Cláusulas de non discriminación

Sínálase nalgunhas destas cláusulas que a clasificación profesional que se establece no convenio ten como principio fundamental a non discriminación por razón de sexo.

Outras indican que a nova clasificación profesional que se establece pretende alcanzar unha estrutura profesional directamente correspondida coas necesidades da empresa, facilitando unha mellor interpretación de todo o colectivo no desenvolvemento das súas actividades, sen diminución da dignidade, oportunidade de promoción e xusta retribución, sen que supoña discriminación ningunha por razóns de idade, sexo ou calquera outra índole.

Indícase tamén que os criterios de definición das categorías e grupos deben ser comúns para os traballadores dun e outro sexo.

Un convenio de sector recolle o compromiso das partes asinantes de crear unha comisión cuxo traballo se desenvolverá ao longo da vixencia do convenio, que revisará a definición e funcións 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 que eliminan o exceso de segregación ocupacional.

■ Outras cláusulas

Remítese nalgúns convenios á comisión paritaria ou a comisións específicas para o seguimento e/ou futuros acordos nesta materia así como para proceder á adaptación dos novos sistemas de clasificación acordados en convenios de ámbito superior.

Nalgúns casos non aparece recollida a clasificación no propio convenio, senón que se remite ao establecido en convenios de ámbito superior e/ou ordenanzas, completando nalgún caso a que figura neles con outras definicións.

9.6.8 Cláusulas sobre discriminación e acoso

Teñen cláusulas sobre discriminación e/ou acoso 103 convenios (70,1% dos asinados) que afectan a 58.772 traballadores/as (78,6%).

Deles 22 son de sector (73,3% dos de sector) e afectan a 49.044 traballadores/as (78,3%) e 81 son de empresa (69,2% dos de empresa) e afectan a 9.728 traballadores/as (80,2%).

Respecto das cláusulas que recollen pódese sinalar o seguinte:

Nuns casos son cláusulas de tipo xeral que indican a non discriminación por razón de nacemento, orixe racial ou étnica, xénero, sexo ou orientación sexual, estado civil, idade, relixión ou conviccións, discapacidade, ideas políticas, afiliación ou non a un sindicato, idioma ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

Noutros convenios refírense á non discriminación na retribución por razón de sexo, (nalgúns casos engaden tamén a idade ou nacionalidade) especificando algúns deles que isto fai referencia non só ao salario base, senón tamén aos complementos salariais.

Outro tipo de cláusulas fai referencia á non discriminación respecto da formación e a promoción profesional e nalgúns casos tamén respecto da xornada.

Existen tamén cláusulas que citan a Lei 3/2007 do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, sinalando a obriga e/ou o compromiso do seu cumprimento ou recollendo o sinalado no seu artigo 3 que indica que o principio de igualdade de trato entre mulleres e homes supón a ausencia de toda discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo, e, especialmente, as derivadas da maternidade, a asunción de obrigas familiares e o estado civil.

Hai convenios nos que estas cláusulas veñen recollidas ao sinalar as funcións do comité de empresa e/ou representación dos traballadores/as, indicando que estes velarán non só porque nos procesos de selección de persoal se cumpra a normativa vixente, senón tamén polos principios de non discriminación, igualdade de sexo e fomento dunha política racional de emprego.

Sinalan algúns convenios como obxectivos a cumprir en materia de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres os seguintes:

- Que tanto as mulleres como os homes gocen de igualdade de oportunidades en canto ao emprego, a formación, a promoción e o desenvolvemento no seu traballo.
- Que os postos de traballo, as prácticas laborais, a organización do traballo e as condicións laborais se orienten de tal maneira que sexan adecuadas tanto para as mulleres como para os homes.
- Que mulleres e homes reciban igual retribución por traballo de igual valor, así como que haxa igualdade en canto ás súas condicións de emprego en calquera outro sentido deste.

Outro tipo de cláusula que tamén se refire ás funcións dos comités e/ou representantes dos traballadores/as indica que deberán de vixiar o cumprimento das seguintes normas:

- Que non figure nas condicións de contratación ningún requisito que supoña discriminación por sexo.

- Que non se produzan diferenzas nas denominacións dos postos de traballo en función do sexo.
- Que ningunha persoa traballadora poida ser discriminada, sancionada ou despedida por cuestións relativas á súa intimidade, sempre que non afecten á actividade laboral.
- Que ningunha persoa traballadora poida ser obxecto de decisións e/ou condicións, ou calquera clase de medidas, que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación do posto de traballo, etc. por razón do seu sexo.
- Que se evite na redacción do convenio a linguaxe sexista.

Indican outros convenios nas cláusulas sobre clasificacións profesionais que o novo sistema pretende alcanzar unha estrutura profesional directamente correspondida coas necesidades das empresas do sector; facilitando unha mellor interpretación de todo o colectivo no desenvolvemento das súas actividades, sen mingua da dignidade, oportunidade de promoción e xusta retribución, sen que caiba discriminación ningunha por razóns de idade ou sexo, ou de calquera outra índole.

Noutras cláusulas refírense á non discriminación por actividades sindicais, sinalando que a empresa respectará o dereito de todos os traballadores/as a sindicarse libremente e non poderán suxeitar o emprego dun traballador/a á condición de que se afilie ou renuncie á súa afiliación sindical e tampouco despedilo ou prexudicarlle de calquera outra forma a causa da súa afiliación ou actividade sindical.

Tamén existen cláusulas respecto da non discriminación e o respecto ao principio de igualdade no acceso ao emprego e na promoción profesional e nos sistemas de selección utilizados.

Analízanse a continuación con máis detalle as cláusulas que fan referencia os plans de igualdade nas empresas, as comisións de igualdade, as medidas de acción positiva, o acoso e a violencia de xénero.

■ Plan de igualdade

A Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, establece a obriga de negociar plans de igualdade nas empresas de máis de 250 traballadores/as e o fomento ou a implantación voluntaria nas pequenas e medianas empresas.

Teñen cláusulas sobre plans de igualdade 16 convenios (10,9% dos asinados este ano) que afectan a 8.487 traballadores/as (11,3%).

Un deles é de sector e a cláusula que recolle refírese á creación dunha comisión cuxo obxecto será o alcance, contido e negociación do Plan de Igualdade e á elaboración dun Protocolo de acoso sexual e por razón de sexo.

As cláusulas que recollen nos de empresa refírense maioritariamente a compromisos de elaborar un plan, sinalando ás veces un prazo para facelo ou creando comisións para o efecto (nun convenio non se crea comisión específica senón que se indica que é a comisión paritaria a que ten funcións en materia de plans de igualdade, violencia de xénero e acoso no traballo)

Fan referencia algúns convenios ao contido que debe ter o plan, recollendo maioritariamente o sinalado no artigo 46 da lei.

Nalgúns casos refírense a plans xa existentes na empresa ou no grupo ao que pertence esta, pero sen acompañalos ao convenio e nun aparece recollido o sinalado no convenio sectorial estatal ao respecto.

Indica un convenio como obxectivos do plan de igualdade os seguintes:

“Unha vez realizado o diagnóstico de situación poderán establecerse os obxectivos concretos a alcanzar en base aos datos obtidos e que poderán consistir no establecemento de medida de acción positiva naquelas cuestións nas que se constatou a existencia de situacións de desigualdade entre mulleres e homes carentes de xustificación obxectiva, así como no establecemento de medidas xerais para a aplicación efectiva do principio de igualdade de trato e non discriminación.

Tales obxectivos, que incluírán as estratexias e prácticas para a súa consecución, irán destinados preferentemente ás áreas de acceso ao emprego, formación, clasificación e promoción profesional, condicións retributivas e de xornada, conciliación da vida familiar, etc., e, entre outros, poderán consistir en:

- a. Promover procesos de selección e promoción en igualdade que eviten a segregación vertical e horizontal e á utilización da linguaxe sexista. Con iso pretenderase asegurar procedementos de selección transparente para o ingreso na Empresa mediante a redacción e difusión non discriminatoria das ofertas de emprego e o establecemento de probas obxectivas e adecuadas aos requirimentos do posto ofertado, relacionadas exclusivamente coa valoración de aptitudes e capacidades individuais.*
- b. Promover a inclusión de mulleres en postos que impliquen mando e/ou responsabilidade.*
- c. Establecer programas específicos para a selección/promoción de mulleres en postos nos que están subrepresentadas.*
- d. Revisar a incidencia das formas de contratación atípicas (contratos a tempo parcial e modalidades de contratación temporal) no colectivo de traballadoras con relación ao de traballadores e adoptar medidas correctoras en caso de maior incidencia sobre estas de tales formas de contratación.*
- e. Garantir o acceso en igualdade de homes e mulleres á formación de empresa tanto interna como externa, co fin de garantir a permanencia no emprego das mulleres, desenvolvendo o seu nivel formativo e a súa adaptabilidade aos requisitos da demanda de emprego.*
- f. Revisar os complementos que compón o salario para verificar que non estean encerrando unha discriminación sobre as traballadoras.*
- g. Promover procesos e establecer prazos para corrixir as posibles diferenzas salariais existentes entre homes e mulleres.*
- h. Conseguir unha maior e mellor conciliación da vida familiar e laboral de homes e mulleres mediante campañas de sensibilización, difusión dos permisos e excedencias legais existentes, etc.*
- i. Establecer medidas para detectar e corrixir posibles riscos para a saúde das traballadoras, en especial das mulleres embarazadas, así como accións contra os posibles casos de acoso moral e sexual.*

Unha vez implantado o plan de igualdade na empresa informárase aos representantes dos traballadores con carácter anual sobre a súa evolución, podendo estes últimos emitir informe se así o estiman oportuno.

A Empresa disporá dun prazo coincidente coa vixencia do presente convenio colectivo a efectos de aplicar o disposto no presente artigo respecto ao diagnóstico de situación e o Plan de Igualdade."

■ Medidas de acción positiva

Indícase na lei a posibilidade de que a negociación colectiva poida establecer medidas de acción positiva para favorecer o acceso das mulleres a todas as profesións, podendo para tal efecto establecer reservas e preferencias nas condicións de contratación de modo que, en igualdade de condicións de idoneidade, teñan preferencia para ser contratadas as persoas do sexo menos representado no grupo ou categoría profesional de que se trate.

Tamén se indica a posibilidade de que a negociación colectiva poida establecer este tipo de medidas nas condicións de clasificación profesional, promoción e formación, de modo que, en igualdade de condicións de idoneidade, teñan preferencia as persoas do sexo menos representado para favorecer o seu acceso no grupo, categoría profesional ou posto de traballo de que se trate.

Teñen cláusulas que fan referencia a este tipo de medidas 17 convenios (11,6% dos asinados este ano) que afectan a 8.009 traballadores/as (10,7%).

Dous deles son de sector e as cláusulas que recollen fan referencia a o seguinte:

Indica un deles ao establecer os criterios xerais sobre emprego e contratación que se potenciará a igualdade de oportunidades e que, dada a escasa presenza de mulleres no sector, ambas as partes se comprometen a favorecer unha maior contratación destas para os centros de produción afectados polo convenio.

Sinala o mesmo convenio respecto dos escalafóns que a orde de cada traballador/a nel virá determinada pola data de alta no respectivo grupo profesional. En caso de igualdade, aplicarase discriminación positiva a favor da muller; subsidiariamente terase en conta a data de ingreso na empresa e estarase a esta, a maior idade do traballador/a.

Establece ademais respecto da promoción profesional que en idénticas condicións de idoneidade adxudicarase o ascenso aplicando a discriminación positiva a favor da muller; subsidiariamente adxudicarase ao traballador/a máis antigo.

No outro no artigo sobre Clasificación Profesional indica que as partes asinantes comprométense á creación dunha comisión cuxo traballo se desenvolverá ao longo da vixencia do convenio, que revisará a definición e funcións das categorías existentes, co obxectivo de evitar posibles discriminacións, así como para adaptar medidas para un maior acceso de mulleres a todas as profesións e categorías que eliminen o exceso de segregación ocupacional.

Nos de empresa as cláusulas que recollen fan referencia a o seguinte:

- Indica un convenio que se acorda que en igualdade de condicións de titulación e preparación, como medida de acción positiva, se dará preferencia na contratación ás mulleres.

- Indican dous convenios que co fin de contribuír eficazmente á aplicación do principio de non discriminación faise necesario desenvolver unha acción positiva particularmente nas condicións de contratación, formación e promoción, de modo que, en igualdade de condicións de idoneidade terán preferencia as persoas do sexo menos representado no grupo ou categoría de que se trate.
- Noutro convenio sinalan que a política da empresa en canto a contratación ten que encamiñarse a fomentar a estabilidade no emprego e tenderá á non discriminación entre homes e mulleres, engadindo que a empresa procurará que non exista unha representación inferior ao 40% do cadro de persoal de calquera dos sexos.

Sinala o mesmo convenio que o compromiso de non discriminación que recolle leva consigo remover os obstáculos que poidan incidir no non cumprimento da igualdade de condicións entre mulleres e homes, así como poñer en marcha medidas de acción positiva ou outras necesarias para corrixir posibles situacións de discriminación.

- Outro convenio de empresa indica que en consonancia coa xeral preocupación pola igualdade de condicións no emprego, é vontade da empresa axudar o emprego feminino, dando entrada no cadro de persoal a aquelas traballadoras que, en igualdade de condicións que os traballadores, opten por un posto de traballo.

Outro tipo de cláusulas son máis xerais facendo referencia á adopción de medidas de acción positiva que impulsen a promoción de mulleres a cargos de responsabilidade nas empresas ou que corrixan posibles situacións de discriminación, entre outras, as políticas de contratación e emprego, igualdade de oportunidades e categorías profesionais pero sen concretalas.

Tamén recolle un convenio o sinalado no convenio sectorial estatal sobre a posibilidade de adoptar medidas de acción positiva a favor do sexo menos representado no acceso ao emprego e na promoción profesional.

Recollen varios convenios de persoal laboral ou acordos reguladores de persoal funcionario da administración local o sinalado no Estatuto básico do empregado público respecto da adopción de medidas de discriminación positiva nos procesos selectivos.

Outras cláusulas veñen recollidas ao sinalar as accións a desenvolver pola Comisión de igualdade que se crea nalgúns convenios indicando que deberá promover a implantación de accións positivas que fagan desaparecer as discriminacións encubertas (en materia de acceso ao emprego, promoción, formación, retribución, condicións de traballo, conciliación da vida familiar e laboral, saúde, ...).

Nalgún convenio fan referencia a estas medidas ao fixar os obxectivos que se pretenden co plan de igualdade.

■ Creación de Comisións específicas para temas de igualdade

Teñen cláusulas respecto da creación deste tipo de Comisións 9 convenios (6,1% dos asinados) que afectan a 12.345 traballadores/as (16,5%).

Deles 3 son de sector (10% dos de sector) e afectan a 11.400 traballadores/as (18,2%) e 6 son de empresa (5,1% dos de empresa) e afectan a 945 traballadores/as (7,8%).

Respecto das que crean nos convenios de sector sinálase nun deles que o seu obxecto será o alcance, contido e negociación do Plan de Igualdade e a elaboración dun Protocolo de acoso sexual e por razón de sexo, establecendo ademais un prazo máximo para a súa constitución.

Noutro acordan crear unha comisión paritaria para a adaptación do articulado do convenio á lexislación vixente en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, co obxectivo de facer propostas para incorporar ao próximo convenio.

No terceiro comprométense á creación dunha comisión cuxo traballo se desenvolverá ao longo da vixencia do convenio, que revisará a definición e funcións das categorías existentes, co obxectivo de evitar posibles discriminacións, así como para adaptar medidas para un maior acceso de mulleres a todas as profesións e categorías que eliminen o exceso de segregación ocupacional.

Nos de empresa créanse estas comisións maioritariamente para a elaboración e desenvolvemento do plan de igualdade, indicando ás veces tamén a súa composición. Sinala un deles ademais a periodicidade mínima das reunións e a obrigatoriedade de que se realicen dentro do horario laboral.

Crea un convenio de empresa unha Comisión de Igualdade para a que sinala o seguinte cometido:

- *Participación na elaboración do plan de igualdade e realizar o seu seguimento, detectando e corrixindo as diferentes situacións de discriminación que se estean producindo, realizando para iso un diagnóstico inicial da realidade da empresa que sirva de punto de referencia para establecer o posterior seguimento e comparación de situacións deste.*
- *Habilitar o procedemento adecuado para recibir información sobre posibles tratos discriminatorios.*
- *Identificar ámbitos prioritarios de actuación.*
- *Promover a implantación de accións positivas que fagan desaparecer as discriminacións encubertas (en materia de acceso ao emprego, promoción, formación, retribución, condicións de traballo, conciliación da vida familiar e laboral, saúde).*
- *Promover accións formativas e de sensibilización que animen ao persoal a participar na igualdade de oportunidades.*
- *Intervención nas situacións de conflito que poidan exporse por casos de discriminación.*
- *Proporcionar información ao persoal en relación coa formación, promoción, vacantes, postos de nova creación, iniciativas...*
- *Habilitar procedementos de intervención internos ante o acoso sexual e casos de discriminación.*

Nalgúns convenios non se crean comisións específicas senón que se atribúen á Comisión paritaria do convenio funcións en materia de igualdade, violencia de xénero e acoso no traballo e tamén para a elaboración de plans de igualdade.

Indícase tamén nalgún convenio respecto da composición da comisión paritaria de interpretación que polo menos un representante de cada parte deberá ser muller.

■ A protección fronte o acoso

Os convenios que teñen cláusulas sobre o acoso (sexual ou por razón de sexo e/ou moral) son 60 (40,8% dos asinados) e afectan a 46.933 traballadores/as (62,8%).

Deles 15 son de sector (50% dos de sector) e afectan a 41.329 traballadores/as (66%) e 45 son de empresa (38,5% dos de empresa) e afectan a 5.604 traballadores/as (46,2%).

Algunhas destas cláusulas sobre o acoso sexual e/ou moral veñen recollidas ao establecer a cualificación das faltas cando regulan o réxime disciplinario.

Na regulación que se fai do acoso sexual, considéranse como circunstancias agravantes que a referida conduta se leve a cabo servíndose dunha posición xerárquica ou que se exerza sobre persoas especialmente vulnerables pola súa situación persoal ou laboral.

Sinálase tamén que a representación dos traballadores/as e a dirección da empresa deberán velar polo dereito á intimidade do traballador/a afectado/a, procurando silenciar a súa identidade cando así fose preciso.

Créase nun convenio de sector unha comisión específica para a elaboración do plan de igualdade e do protocolo de acoso sexual e por razón de sexo.

Inclúese ás veces estas cláusulas dentro do contido dos plans de igualdade que se comprometen a elaborar ou que xa existen na empresa, pero que non acompañan ao convenio.

Establecen catro convenios de empresa o protocolo de actuación en caso de acoso e existen referencias á existencia de protocolos de actuación ou ao compromiso de elaboralos noutros casos pero sen recollelo no convenio.

Indícanse ás veces entre as funcións da comisión paritaria do convenio as seguintes:

- Recoller e investigar as denuncias de acoso.
- Asegurar a non discriminación da muller, controlando a igualdade de trato, os posibles abusos, agresións de orde sexual, laborais, físicas ou psíquicas, tanto por parte dos compañeiros de traballo, como dos superiores.
- Impedir a realización de toda conduta abusiva ou de violencia psicolóxica que se realice de xeito sistemático sobre un traballador/a, manifestada especialmente a través de reiterados comportamentos, palabras ou actitudes que lesionan a súa dignidade ou integridade psíquica e que poñan en perigo ou degraden as súas condicións de traballo.

Outro tipo de cláusulas recollen definicións sobre o acoso (seguindo nalgúns casos o establecido na Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia) sinalando, entre outros, os seguintes aspectos:

- Recoñéceselle aos traballadores/as o dereito ao respecto da súa intimidade e a consideración debida a súa dignidade, comprendida a protección fronte a ofensas verbais ou físicas de natureza sexual.
- Considérase acoso sexual a situación na que se produce calquera comportamento verbal ou físico non desexado de índole sexual co propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

- Considerarase acoso sexual en sentido amplo calquera comportamento contrario á dignidade e liberdade sexual, cuxo carácter ofensivo e indesexado por parte da vítima é ou debería ser coñecido pola persoa que o realiza, podendo interferir negativamente no seu contexto laboral ou cando a súa aceptación sexa utilizada como condición para evitar consecuencias adversas tanto no desenvolvemento do traballo coma nas expectativas de promoción da vítima.
- O acoso sexual considérase discriminación por razón de sexo e, polo tanto, prohibese. O rexeitamento ou a submisión a el non se poderá utilizar para tomar decisións que afecten á persoa que o tivese sufrido.
- Sinálase que non é necesario que as accións de acoso sexual no traballo se desenvolvan durante un período prolongado de tempo. Unha soa acción, pola súa gravidade, pode ser constitutiva de acoso sexual.

As definicións de acoso moral que se recollen sinalan o seguinte:

O acoso psicolóxico defínese como a situación de fustrigamento que sofre un traballador no ámbito laboral, sobre o/a que se exercen condutas de violencia psicolóxica de forma sistemática, recorrente e durante un tempo prolongado e que o/a conducen ao illamento e estrañamento social no marco laboral, podendo causarlle enfermidades psicosomáticas e estados de ansiedade e depresión, co fin de provocar que a persoa afectada abandone o posto de traballo.

Outro tipo de definición recollido indica que se entende por acoso moral toda conduta abusiva (xesto, palabra, comportamento, actitude, etc.) que atente, pola súa repetición e/ou sistematización, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física dunha persoa, degradando as condicións de traballo da vítima e poñendo en perigo o seu emprego.

Engádese ao recollido na definición anterior que cando este tipo de comportamento teña relación ou como causa o sexo ou o xénero dunha persoa, constituirá acoso moral discriminatorio.

Nalgúns convenios estas cláusulas veñen recollidas dentro das que se refiren á seguridade e saúde no traballo.

Recolle un convenio de sector e repítese tamén nun de empresa a seguinte definición de acoso:

Defínense como condutas de acoso os comportamentos de carácter ou connotación tanto sexual como fustrigamento e vexación no posto de traballo que poden consistir nunha variedade de comportamentos, como contactos físicos innecesarios, rozamentos, palmadiñas, observacións suxestivas e desagradables, chistes, comentarios sobre a aparencia ou o aspecto, e abusos verbais deliberados, invitacións impúdicas e comprometedoras, uso de pornografía nos lugares de traballo, demandas de favores sexuais, agresións físicas, etc.

Estas actitudes poden darse tanto entre compañeiros (acoso ambiental) sen que medie relación de superioridade xerárquica, como nos casos en que medie superioridade xerárquica (chantaxe sexual).

A graduación das faltas derivadas do acoso entre faltas leves, faltas graves ou faltas moi graves farase atendendo dos criterios que establece o presente convenio no capítulo de faltas e sancións, correspondéndolle á empresa a responsabilidade de

impoñer o castigo correspondente cando o acoso se produce entre compañeiros de traballo. Do mesmo modo responsabilizarse de tomar as medidas precisas para que estes feitos non se volvan producir.

De producírense actitudes de acoso por parte do empresario con algún dos traballadores/as, serán os representantes dos traballadores os que comunicarán a falta á autoridade laboral competente.

Ao facer referencia á protección de traballadores e traballadoras especialmente sensibles a determinados riscos, indica un convenio que para estes efectos, terán tamén a consideración de traballadores/as especialmente sensibles, as vítimas de violencia de xénero, de acoso sexual e por razón de sexo.

Outro tipo de cláusulas fai referencia ao compromiso das partes asinantes do convenio de poñer en marcha medidas de prevención deste tipo de situacións.

■ Cláusulas sobre violencia de xénero

Existen cláusulas ao respecto en 30 convenios (20,4% dos asinados este ano) que afectan a 36.328 traballadores/as (48,6%).

Deles 10 son de sector (33,3% dos de sector) e afectan a 34.620 traballadores/as (55,3%) e 20 son de empresa (17,1% dos de empresa) e afectan a 1.708 traballadores/as (14,1%).

O tipo de cláusulas remite ou recolle total ou parcialmente o sinalado ao respecto na lexislación vixente.

As cláusulas que máis se repiten refírense ao seguinte:

Recollen varios convenios total ou parcialmente o sinalado no artigo 37.7 do Estatuto dos traballadores/as que sinala que a traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa.

Fan referencia tamén algúns convenios ao sinalado nos artigos 45.l.n) e 48.6 do Estatuto dos traballadores/as sinalando que o contrato poderá suspenderse por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero e que o período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, agás que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión. Nese caso, o/a xuíz poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses cun máximo de dezoito meses.

Recollen outros convenios o sinalado no artigo 40.3 bis) do Estatuto dos traballadores/as sinalando que a traballadora vítima de violencia de xénero que se vexa na obriga de abandonar o seu posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servizos, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo.

En tales supostos a empresa virá obrigada a comunicar ás traballadoras as vacantes existentes en dito momento, ou as que se puideran producir no futuro.

O traslado ou cambio de centro de traballo terá unha duración inicial de 6 meses, durante os cales a empresa terá a obriga de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaba a traballadora.

Terminado este período, a traballadora poderá optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuar no novo. Neste último caso decaerá a citada obriga de reserva.

Tamén recollen o sinalado respecto da extinción do contrato indicando que este se extinguirá por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar definitivamente o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero.

Non se computarán como faltas de asistencia, aos efectos da letra d) do artigo 52 do Estatuto dos Traballadores as ausencias motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada de violencia de xénero, acreditada polos servizos sociais de atención ou servizos de saúde, segundo proceda.

Sínálase así mesmo que será nulo o despedimento das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio dos dereitos de redución ou reordenación do seu tempo de traballo, de mobilidade xeográfica, de cambio de centro de traballo ou de suspensión da relación laboral, nos termos e condicións recoñecidos nesta lei.

As cláusulas que recollen algúns dos acordos reguladores do persoal funcionario e convenios de persoal laboral dos concellos o que fan maioritariamente é remitir ou recoller, total ou parcialmente, o sinalado ao respecto na Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero ou na lexislación específica respecto do persoal das administracións públicas.

9.6.9 Réxime disciplinario

Existen cláusulas ao respecto en 82 convenios (55,8% dos asinados este ano) que afectan a 45.777 traballadores/as (61,2%).

Deles 66 son de empresa (56,4% dos de empresa) e afectan a 6.377 traballadores/as (52,6%) e 16 son de sector (53,3% dos de sector) e afectan a 39.400 traballadores/as (62,9%).

As cláusulas fan referencia maioritariamente ao seguinte:

■ Graduación das faltas

Establécese en 64 convenios, o que supón o 43,5% dos asinados e o 78,1% dos que teñen cláusulas sobre o réxime disciplinario. Os traballadores/as aos que afectan son 43.788 e deles 15 son de sector e 49 de empresa.

Nestas cláusulas recóllese unha enumeración das faltas cualificándoas en leves, graves e moi graves ou remítese a acordos, convenios ou regulamentacións que as recollen.

■ Sancións

Indican as sancións segundo a gravidade das faltas 61 convenios, o que supón o 41,5% dos asinados e o 74,4% dos que teñen cláusulas sobre o réxime disciplinario.

Afectan estes convenios a 43.657 traballadores/as e deles 15 son de sector e 46 de empresa.

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 e inhabilitación para o ascenso.

- Outras cláusulas refírense ao procedemento sancionador, á necesidade ou non de tramitación dun expediente disciplinario, á información ou participación da representación dos traballadores/as e á prescrición e cancelación.

9.6.10 Cláusulas sobre o idioma

Teñen cláusulas sobre o idioma 33 convenios (22,5% dos asinados este ano) que afectan a 10.866 traballadores/as (14,5%).

Deles 6 son de sector (20% dos de sector) e afectan a 6.700 traballadores/as (10,7%) e 27 de empresa (23,1% dos de empresa) e afectan a 4.166 traballadores/as (34,4%).

As cláusulas máis frecuentes refírense ao dereito dos traballadores/as a desenvolver a súa actividade laboral e profesional en lingua galega, como lingua propia de Galicia, e a recibir formación lingüística. Tamén se fai referencia noutras cláusulas á non discriminación por razón de lingua.

Establécese que a dirección da empresa e a representación dos traballadores/as potenciarán o uso da lingua galega nas actividades internas, nas relacións laborais, na formación profesional e nas súas 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. Farase especial fincapé nas comunicacións cos traballadores e traballadoras 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, comunicacións etc. dentro da empresa.

Tamén existen cláusulas respecto da valoración do coñecemento do galego para o ingreso e os concursos de traslados nos convenios de persoal laboral e acordos reguladores do persoal funcionario de concellos asinados este ano.

Respecto da publicación nos boletín oficiais dos convenios asinados este ano fíxose de xeito bilingüe nos convenios de Ourense e de Comunidade Autónoma por publicarse deste xeito o BOP de Ourense e o DOG.

Dos 118 convenios restantes correspondentes á Coruña, Lugo e Pontevedra publicáronse en galego 48 (8 de sector e 40 de empresa) e os 70 restantes en castelán (10 de sector e 60 de empresa).

9.6.11 Cláusula de sometemento ao AGA

Faise referencia ao Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA) en 48 convenios, o 32,7% dos asinados este ano, que afectan a 36.644 traballadores/as (49%).

Deles 17 son de sector (56,7% dos de sector) e afectan a 33.962 traballadores/as (54,2%) e 31 son de empresa (26,5% dos de empresa) e afectan a 2.682 traballadores/as (22,1%).

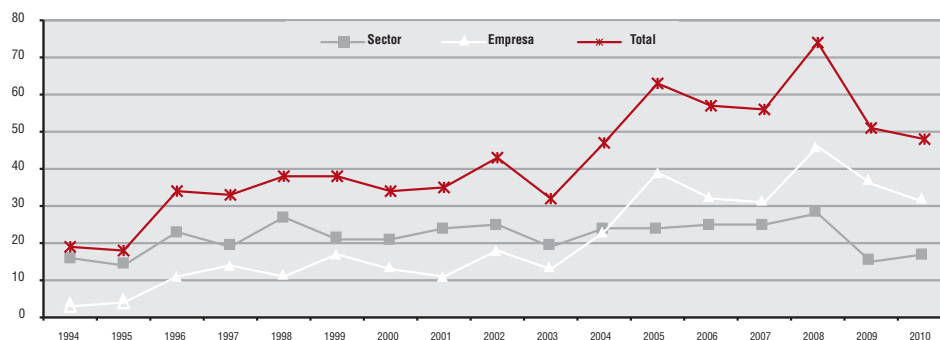
No Cadro 9.42 pódese apreciar a evolución no número de convenios con estas cláusulas no período 1994 – 2010.

Evolución dos convenios colectivos con cláusula de sometemento ao AGA. Por provincias. Galicia. 1994-2010

■ Cadro 9.42

		Sector	Empresa	TOTAL
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº %	3 75,0	3 42,9	
A Coruña	Nº %	5 83,3	8 26,7	
Lugo	Nº %	2 66,7	5 31,3	
Ourense	Nº %	6 75,0	1 10,0	
Pontevedra	Nº %	1 11,1	14 25,9	
Galicia 2010	Nº %	17 56,7	31 26,5	
1994		16	3	19
1995		14	4	18
1996		23	11	34
1997		19	14	33
1998		27	11	38
1999		21	17	38
2000		21	13	34
2001		24	11	35
2002		25	18	43
2003		19	13	32
2004		24	23	47
2005		24	39	63
2006		25	32	57
2007		25	31	56
2008		28	46	74
2009		15	36	51
2010		17	31	48

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



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

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

- Discrepancias no seo da comisión paritaria do convenio.
- Mobilidade xeográfica.
- Desvinculación salarial.

Sinalan dous convenios que as partes negociadoras comprométense a recorrer ao AGA cando as negociacións se encontren bloqueadas e transcorresen seis meses desde o seu comezo sen lograr un acordo definitivo.

Parte II CONVENIOS COLECTIVOS ESTATAIS CON APLICACIÓN EN GALICIA

Recóllense neste apartado os convenios de ámbito superior ao da Comunidade Autónoma que afectan a traballadores/as en Galicia dos que se ten coñecemento neste Consello.

Para a súa elaboración pártese inicialmente dos convenios publicados no BOE que teñen vixencia para o ano 2010 ou posterior, combinando esta información coa remitida pola Subdirección Xeral de Estatística do Ministerio de Traballo e Inmigración, que periodicamente remite un ficheiro no que se inclúen todos os convenios de ámbito interprovincial e estatal rexistrados, procedéndose no Consello a analizar a dita información para recoller só os que afectan a traballadores/as dalgunha das catro provincias galegas.

Os datos do número de traballadores/as dos convenios de sector foron elaborados polo IGE en base ao traballo realizado neste Consello no que se recollen os CNAE's incluídos no ámbito de aplicación dos ditos convenios.

Nos convenios de empresa este dato obtense coa información remitida polo Ministerio e/ou contactando directamente cos departamentos de recursos humanos das empresas afectadas.

A información remitida polo IGE é extraída do ficheiro de contas de cotización á Seguridade Social e indica o número de asalariados/as para Galicia por actividade, non por empresa, información esta última suxeita a segredo estatístico.

Utilízase o mesmo criterio de inclusión dos convenios colectivos que o seguido ao elaborar a parte do informe referida aos convenios negociados en Galicia, que é o da vixencia económica, téndose en conta só os que teñen vixencia e efectos económicos durante o ano 2010.

Respecto dos convenios de sector só se teñen en conta aqueles para os que non existen convenios de ámbito provincial ou autonómico en Galicia.

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

Os Cadros 9.I e 9.II indican os convenios colectivos estatais con aplicación en Galicia asinados e/ou revisados en 2010, foron 106 e afectan a 110.477 traballadores/as.

Convenios colectivos

■ Cadro 9.I

	Nº Convenios	Nº Traballadores/as
Empresa	55	10.306
Sector	17	22.572
Total	72	32.878

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Revisións salariais

■ Cadro 9.II

	Nº Convenios	Nº Traballadores/as
Empresa	13	1.316
Sector	21	76.283
Total	34	77.599

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Deles 68 son de empresa e afectan a 11.622 traballadores/as e 38 son de sector e afectan a 98.855 traballadores/as.

Os Cadros 9.III e 9.IV reflicten o número de convenios colectivos (asinados ou revisados) segundo o número de traballadores/as aos que afectan.

Convenios colectivos asinados e revisados en función do nº de traballadores/as. Empresa

■ Cadro 9.III

	Estatais	
Nº Traballadores/as	Nº	%
0 - 50	44	64,71%
51-100	9	13,24%
101-500	10	14,71%
501-1000	3	4,41%
1001-3000	1	1,47%
>3000	1	1,47%
Total	68	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Convenios colectivos asinados e revisados en función do nº de traballadores/as. Sector

■ Cadro 9.IV

	Estatais	
Nº Traballadores/as	Nº	%
0 - 50	3	7,89%
51-100	1	2,63%
101-500	5	13,16%
501-1000	6	15,79%
1001-3000	15	39,47%
>3000	8	21,05%
Total	38	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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

Nos de convenios de sector o maior número de convenios sitúase nos que afectan entre 1.001 e 3.000 traballadores/as.

Respecto do ámbito temporal, o 50,91% dos convenios asinados de empresa e o 58,82% dos de sector teñen unha vixencia igual ou superior a 3 anos. Estes datos aprécianse con maior detalle nos Cadros 9.V e 9.VI.

■ Cadro 9.V

Vixencias medias dos convenios de empresa. Porcentaxe sobre o total

	Nº Convenios	%
Menos de 1 ano	2	3,64%
1 ano	6	10,91%
De 1 a 2 anos	-	0,00%
2 anos	16	29,09%
De 2 a 3 anos	3	5,45%
3 anos	13	23,64%
Máis de 3 anos	15	27,27%
Total	55	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

■ Cadro 9.VI

Vixencias medias dos convenios de sector. Porcentaxe sobre o total

	Nº Convenios	%
Menos de 1 ano	-	0,00%
1 ano	2	11,76%
De 1 a 2 anos	-	0,00%
2 anos	5	29,41%
De 2 a 3 anos	-	0,00%
3 anos	5	29,41%
Máis de 3 anos	5	29,41%
Total	17	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O incremento salarial medio pactado nos convenios asinados ou revisados con vixencia económica para o 2010 foi do 2,14 (Cadro 9.VII).

Este incremento é inferior ao IPC galego do ano 2010 que foi do 3,1 e ao IPC estatal que foi do 3.

■ Cadro 9.VII

Media ponderada do incremento salarial pactado

Ano 2010	Convenios Colectivos		Revisións salariais		Total
	Sector	Empresa	Sector	Empresa	
	1,85	2,15	2,23	2,20	2,14

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Para o cálculo deste incremento tivéronse en conta os convenios que indican incrementos salariais en porcentaxe, que foron 75 este ano (70,75% do total) así como as cláusulas de revisión salarial que figuran no 48,61% dos convenios asinados e no 67,65% dos revisados este ano.

A media por sectores económicos recóllese no Cadro 9.VIII.

Media ponderada do incremento salarial pactado
por sectores de actividade

■ Cadro 9.VIII

	Estatais
Agricultura	3,03
Industria	2,63
Construción	0,91
Servizos	1,74
Total	2,14

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Os Cadros 9.IX e 9.X indican os convenios asinados e revisados que teñen cláusula de revisión salarial e os traballadores/as aos que afectan.

■ Cadro 9.IX

Convenios colectivos asinados con cláusula de garantía salarial

	Estatais			
	Nº Convenios	%	Nº Traballadores/as	%
	25	45,45%	7.278	70,62%
Empresa				
Sector	10	58,82%	12.396	54,92%
Total	35	48,61%	19.674	59,84%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

■ Cadro 9.X

Convenios colectivos revisados con cláusula de garantía salarial

	Estatais			
	Nº Convenios	%	Nº Traballadores/as	%
	Empresa			
	5	38,46%	855	64,97%
Sector	18	85,71%	47.716	62,55%
Total	23	67,65%	48.571	62,59%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

A xornada media pactada nos convenios asinados e revisados este ano foi de 1.756,74 horas (Cados 9.XI e 9.XII). No cálculo desta media tivéronse en conta os 88 convenios asinados ou revisados este ano que sinalan a xornada de xeito anual, que supoñen o 83% do total de asinados e revisados este ano.

■ Cadro 9.XI

Xornada pactada. Media ponderada para o ano actual

2010	Xornada media (horas/ano)		
	Sector	Empresa	Total
	1.755,91	1.763,94	1.756,74

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

■ Cadro 9.XII

Xornada por sector de actividade

	Agrario	Non agrario			Total
		Industria	Construción	Servizos	
Empresa		1.766,38	1.738,00	1.764,04	1.763,94
Sector	1.776,72	1.750,22		1.758,19	1.755,91
Total	1.776,72	1.750,52	1.738,00	1.759,07	1.756,74

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Dos convenios que indican a xornada anual, só 2 de empresa indican unha xornada de 1.826 horas e os 86 restantes sinalan unha xornada inferior.

Dos convenios que indican a xornada semanal, só 13 sinalan unha xornada inferior ás 40 horas.

O Cadro 9.XIII que figura a continuación recolle unha relación dos convenios estatais con aplicación en Galicia recollidos este ano con indicación do incremento salarial pactado neles de xeito porcentual e as cláusulas de revisión salarial se é o caso.

■ Cadro 9.XIII

2010

Detalle dos incrementos salariais pactados nos convenios colectivos asinados de sector.

Denominación convenio	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
ACTIVIDADE DE CICLISMO PROFESIONAL		Non	
ACUICULTURA MARINA NACIONAL - I ACORDO COLECTIVO MARCO	2,00	Non	2,00
CENTROS DE ASISTENCIA E DE EDUCACION INFANTIL	0,80	Non	0,80
CENTROS E SERVIZOS DE ATENCION A PERSOAS CON DISCAPACIDADE (antes CENTROS DE ASISTENCIA, DIAGNÓSTICO, REHABILITACIÓN E PROMOCIÓN DE MINUSVALIDOS)	1,00	Si	3,00
COMERCIO DE PAPEL E ARTES GRAFICAS	1,00	Non	1,00
EMPRESAS DE PUBLICIDADE	0,80	Non	0,80
EMPRESAS DE XESTION E MEDIACION INMOBILIARIA	1,00	Non	1,00
FABRICACION DE CONSERVAS VEXETAIS	1,00	Si	3,00
FABRICACION DE XEADOS	0,50	Si	3,00
INDUSTRIA DO CALZADO		Si	
INDUSTRIA METALGRAFICA E FABRICACION DE ENVASES METÁLICOS	1,00	Si	3,00
INDUSTRIA QUIMICA	0,00	Si	1,80
INDUSTRIAS DE ALIMENTOS COMPOSTOS PARA ANIMAIS	1,00	Si	3,40
INDUSTRIAS DO CURTIDO, CORREAS E COIROS	0,80	Si	3,00
INDUSTRIAS E CURTICIÓN DE PELES PARA PELETARÍA			
MATADOIROS DE AVES E COELLOS	1,00	Si	3,40
OFICINAS DE FARMACIAS	1,30	Non	1,30
PERFUMERIA E AFINS	1,20	Si	3,00
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
1,85			

Detalle dos incrementos salariais pactados nos convenios colectivos revisados de sector.

Denominación convenio	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
ARTES GRAFICAS. MANIPULADO PAPEL E CARTON, EDITORIAIS E INDUSTRIAS AUXILIARES	1,05	Si	1,05
AXENCIAS DE VIAXES	2,05	Si	4,05
COMERCIO DE FLORES E PLANTAS	1,75	Si	3,75
CONSERVAS, SEMICONSERVAS, AFUMADOS, COCIDOS, SECADOS, ELABORADOS, SALAZÓNS, ACEITES E FARIÑA DE PEIXE E MARISCO	0,05	Si	2,30
EMPRESAS DE MEDIACION EN SEGUROS PRIVADOS (antes AXENTES E CORREDORES DE SEGUROS)	1,00	Si	3,00
EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	1,75	Si	3,75
ENTIDADES DE SEGUROS, REASEGUROS E MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO	0,00	Si	1,80
ESTABLECEMENTOS FINANXEIROS DE CRÉDITO	1,00	Si	3,00
FARINAS PANIFICABLES E SEMOLAS	1,25	Si	3,25
GRANDES ALMACENS	1,00	Non	1,00
INDUSTRIA AZUCREIRA	0,80	Si	3,30
INDUSTRIA TEXTIL E DA CONFECCION	1,50	Si	3,50
INDUSTRIAS CARNICAS	1,50	Si	3,00
INDUSTRIAS DE CAPTACION, ELEVACION, CONDUCCION, TRATAMENTO, DEPURACIÓN E DISTRIBUCIÓN DE AUGAS POTABLES E RESIDUAIS	1,75	Si	3,75
INDUSTRIAS DE GRANXAS AVICOLAS E OUTROS ANIMAIS	1,75	Si	3,75
INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS	1,00	Si	3,25
INDUSTRIAS LACTEAS E OS SEUS DERIVADOS	1,00	Si	3,00
MAIORISTAS E IMPORTADORES DE PRODUTOS QUÍMICOS INDUSTRIAS E DE DROGUERÍA, PERFUMERÍA E ANEXOS	0,10	Si	2,10
MINORISTAS DROGUERIA, HERBORISTERIA, ORTOPEDIA E PERFUMERIA	1,50	Si	1,50
PRENSA DIARIA	1,30	Non	1,30
TECNICOS DE EMPRESAS DE PRODUCCION AUDIOVISUAL	1,30	Non	1,30
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
2,23			

Detalle dos incrementos salariais pactados nos convenios colectivos asinados de empresa.

Denominación convenio	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
3M ESPANA, S. A.		Non	
ADMINISTRADOR DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS		Non	
AGENCIA EFE SOCIEDAD ANONIMA		Non	
AGFA HEALTHCARE SPAIN, S.A.U.	1,30	Non	1,30
AIR EUROPA LINEAS AEREAS SA (PERSONAL TIERRA, EXCEPTO TECNICOS MANTENIMIENTO AERONAUTICO)	1,20	Si	3,20
ALLIANZ-RAS SEGUROS Y REASEGUROS S.A.	1,00	Si	3,00
ASEPEYO MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Nº 151	1,00	Si	3,00
ASISTENCIA DISTRIBUCION Y SERVICIOS 2003 (ADYS)		Si	
Avanza Externalización de Servicios, S. A.	1,05	Non	1,05
AVIS ALQUILE UN COCHE, S.A.		Non	
AXION-RED DE BANDA ANCHA DE ANDALUCIA SA		Non	
BRIDGESTONE HISPANIA S.A. -DELEGACIONES- (ANTES FIRESTONE-HISPANIA S.A.)		Si	
CADBURY SCHWEPPE, BEBIDAS DE ESPANA SA	0,00	Non	0,00
CARLSON WAGONLIT ESPANA SAU (ANTES CWT VIAJES DE EMPRESA SA)	1,00	Si	3,00
CEGELEC SA	0,10	Si	3,10
DIARIO ABC SL		Non	
DIARIO AS SL	1,00	Si	3,00
Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A. (DIA, S.A.), y Twins Alimentación, S. A.,	1,00	Si	2,50
EMPRESA NACIONAL DEL GAS S.A. - ENAGAS		Si	
ENTIDAD PUBLICA EMPRESARIAL AEROPUERTOS ESPAÑOL Y NAVEGACIÓN AÉREA - AENA (Antes AEROPUERTOS NACIONALES Y AVIACIÓN CIVIL)		Non	
EPE SOCIEDAD ESTATAL DE SALVAMENTO Y SEGURIDAD MARITIMA		Non	
FRANCE TELECOM ESPANA, S.A.	0,80	Non	0,80
FUNDACION MENINOS		Non	
FUNDACION SECRETARIADO GITANO	1,00	Si	3,00
GAS NATURAL (CONVENIO COLECTIVO UNICO)	0,20	Si	2,20
GRUPO DE EMPRESAS ARCELOR MITTAL EN ESPANA (antes GRUPO ARCELOR ESPAÑA)	0,80	Si	3,00
GRUPO DE EMPRESAS SPRINTER - (Sprinter Megacentros del Deporte, SL; Stocker Factory, SL y Stivals 2000, SL)		Non	
GRUPO DE PROYECTOS SOCIALES DE GESTION,SA (GPS)		Si	
GRUPO ONO (CABLEUROPA S.A.U. Y TENARIA SA)	1,00	Non	1,00
GRUPO UNION RADIO (ANTES SOCIEDAD ESPANOLA DE RADIODIFUSION, S.A. - SER)	1,00	Si	1,00
HELADOS Y POSTRES SA	1,20	Si	3,00
HIJOS DE RIVERA, S.A. (Propietaria da fábrica de cervexa "La Estrella de Galicia")	1,50	Si	3,10
IBERIA L.A.E. -TIERRA-		Non	
MAPFRE, GRUPO ASEGURADOR	1,45	Si	3,45
MERCADONA, S.A.		Non	
NCR ESPANA S.A.		Non	
NEXTIRAONE ESPAÑA, SLU		Non	
NUMIL NUTRICION S.R.L.		Non	
NUTRICIA S.R.L.		Non	
OERLIKON SOLDADURA SA		Non	
PRAXAIR ESPANA SL, PRAXAIR PRODUCCION ESPANA SL, PRAXAIR SOLDADURA SL Y PRAXAIR EUROHOLDING SL	1,60	Si	3,00
RADIO POPULAR S.A. -COPE-	0,00	Non	0,00
RED ESPANOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO RED ARAÑA (ANTES DENOMINADA RED ARAÑA TEJIDO DE ENTIDADES SOCIALES POR EL EMPLEO)		Non	
REINTEGRA SA	1,00	Non	1,00
RENFE-OPERADORA		Non	
REPSOL BUTANO S.A. PERSONAL DE TIERRA	1,75	Si	3,75
REPSOL YPF LUBRICANTES Y ESPECIALIDADES, S.A.	1,75	Si	3,75
SEGURIDAD GALLEGA NOSA TERRA, S. A. (SEGANOSA)		Non	

SUPERMERCADOS GRUPO EROSKI [SUPERA, UDAMA, Vegonsa Agrupación Alimentaria S.A. (VEGALSA), Vego Supermercados S.A., Mercash-Sar S.L., CENCO, S.A., CECOSA, DAGESAU y PICABO]	1,00	Si	1,80
UMIVALE MATEPSS Nº 15		Si	
UNIDAD EDITORIAL INFORMACION ECONOMICA SL	1,00	Si	3,00
UNIPREX, S.A.		Non	
V2 COMPLEMENTOS AUXILIARES SA		Non	
WINCOR NIXDORF SL	6,90	Non	6,90
ZURICH VIDA Y CIA SEGUROS Y REASEGUROS SA Y ZURICH ESPAÑA CIA. SEGUROS Y REASEGUROS SA		Si	
«Zurich Insurance, PLC, Sucursal en España», «Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A. Sociedad Unipersonal» y «Zurich Services, AIE»			
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
2,15			

Detalle dos incrementos salariais pactados nos convenios colectivos revisados de empresa.

Denominación convenio	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
AL AIR LIQUIDE ESPANA,S.A., AIR LIQUIDE MEDICINAL, S.L Y AIR LIQUIDE PRODUCCION, S.L.	1,10	Non	1,10
ALGECO CONSTRUCCIONES MODULARES SA UNIPERSONAL (ANTES ALQUIMODUL SA)	1,00	Non	1,00
COBRA SERVICIOS AUXILIARES SA	1,00	Non	1,00
CONTROL GALICIA, S.L	1,80	Non	1,80
EMPRESA SUPERCOR, S.A.	1,20	Si	3,00
ESC SERVICIOS GENERALES, S. L. (antes NORDES CONTROL, S.L.)	0,80	Non	0,80
ESSILOR ESPAÑA SA	1,00	Si	3,00
GRUPO CHAMPION (SUPERMERCADOS CHAMPION SA Y GRUP SUPECO-MAXOR SL)	2,50	Si	2,50
IBERMUTUAMUR, MATEPSS Nº 274	1,20	Si	3,00
ORTIZ CONSTRUCCIONES Y PROYECTOS SA Y GRUPO	0,90	Non	0,90
SEGURIBER, COMPAÑIA DE SERVICIOS INTEGRALES SL		Non	
SERVICIOS SECURITAS, S.A.	0,80	Non	0,80
UNION GENERAL DE TRABAJADORES	2,75	Si	3,00
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
2,20			