

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 2011 que teñen vixencia e efectos económicos durante este ano 2011 así como os convenios asinados ou revisados nos últimos días do ano anterior que teñen vixencia e inicio de efectos en 2011. Non se consideraron aqueles convenios que, aínda que foron asinados ou revisados durante o ano 2011, 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.

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 2011 nos convenios asinados en anos anteriores e as cláusulas de revisión salarial do ano 2010 que non tiñan efectos retroactivos senón que indicaban o inicio dos seus efectos para 2011.

Para determinar a xornada media pactada tivéronse en conta unicamente os convenios que a regulan de xeito anual, que foron 102 este ano, o 62,2% 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 2011 ou posterior; combinando esta información coa remitida pola Subdirección Xeral de Estatística do Ministerio de Emprego e Seguridade Social e a extraída do programa REGCON 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 ou extraídos do programa REGCON 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 2011 é de 830, xa sexan vixentes ou prorrogados tacitamente (Cadro 9.1). Os traballadores/as aos que afectan son 428.471.

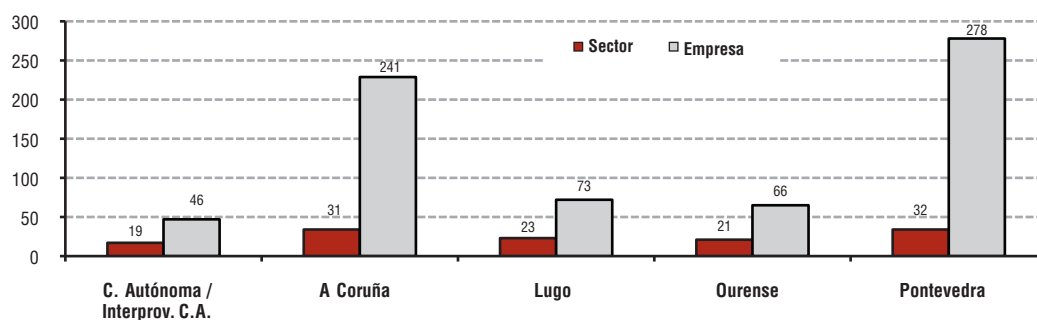
**Evolución da estrutura global da negociación colectiva.
Por provincias. Galicia. 2006-2011**

■ **Cadro 9.1**

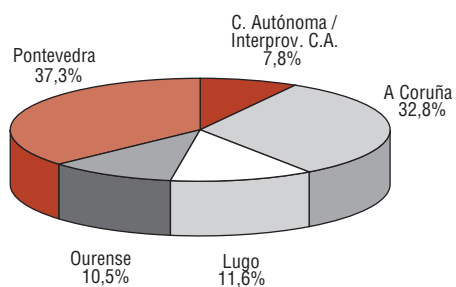
	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Sector	14	34	23	21	34	126
Empresa	45	195	63	57	228	588
Total 2006	59	229	86	78	262	714
Sector	14	34	23	21	33	125
Empresa	45	203	66	59	234	607
Total 2007	59	237	89	80	267	732
Sector	15	34	23	21	34	127
Empresa	47	210	69	60	247	633
Total 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
Sector	19	31	23	21	32	126
Empresa	46	241	73	66	278	704
Total 2011	65	272	96	87	310	830

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

Ano 2011. Distribución territorial



Ano 2011. 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 17 novos convenios (son todos de empresa, (Cadro 9.2) que afectan a 585 traballadores/as.

**Convenios colectivos de sector e empresa asinados por vez primeira.
Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2011**

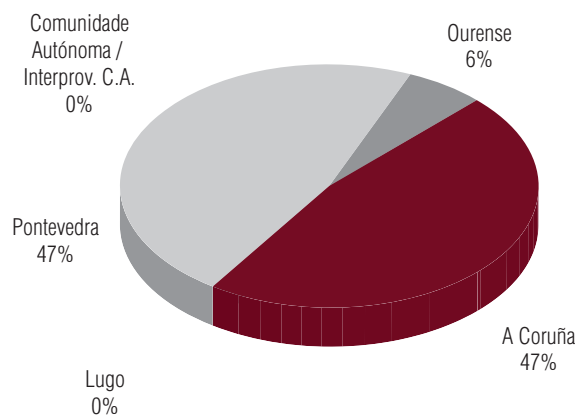
■ Cadro 9.2

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

Empresa	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Agric. e Pesca	-	-	-	-	-	0
Industria	-	1	-	-	5	6
Construción	-	-	-	-	-	0
Servizos	-	7	-	1	3	11
Total	0	8	0	1	8	17

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Convenios colectivos de empresa negociados por primeira vez. Porcentaxe provincial



Durante o ano 2011 foron asinados e/ou revisados 164 convenios (119 convenios asinados e 45 revisados), dos que 51 son de sector (26 asinados e 25 revisados) e 113 son de empresa (93 asinados e 20 revisados).

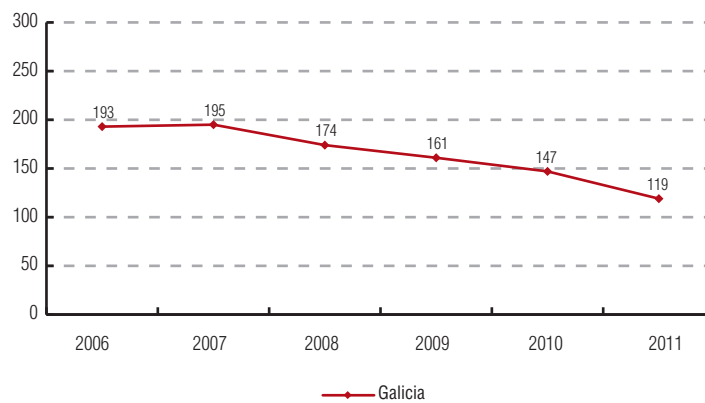
Os Cadros 9.3 e 9.4 recollen estes datos por provincias así como a evolución no número de convenios asinados e revisados no período 2006 – 2011.

Evolución dos convenios colectivos asinados. Por provincias. Galicia. 2006-2011

■ Cadro 9.3

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
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
Sector	4	3	7	9	3	26
Empresa	7	30	8	10	38	93
Total 2011	11	33	15	19	41	119

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

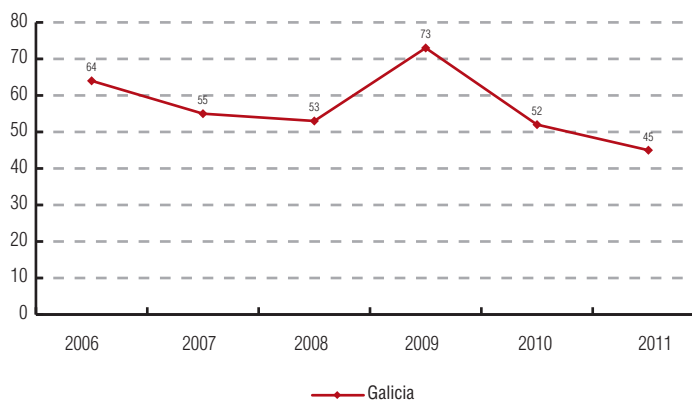


**Evolución dos convenios colectivos revisados.
Por provincias. Galicia. 2006-2011**

■ Cadro 9.4

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
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
Sector	4	7	3	4	7	25
Empresa	0	5	7	0	8	20
Total 2011	4	12	10	4	15	45

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 2011 ou posterior, o número de convenios con vixencia expresa para o 2011 é de 304. Estes convenios afectan a 261.557 traballadores/as.

Deles 60 son de sector (o 47,62% do total dos de sector existentes) e afectan a 225.915 traballadores/as e 244 son de empresa (o 34,66% do total dos de empresa existentes) e afectan a 35.642 traballadores/as.

9.3 Ámbitos de aplicación

9.3.1 Funcional

Dos 164 convenios asinados ou revisados este ano, o 31% son de sector (51 convenios) e o 69% de empresa (113 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. 2011

■ 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	3	4
Convenios de empresa asinados	-	3	-	4	7
Convenios de empresa revisados	-	-	-	-	0
A Coruña					
Convenios de sector asinados	-	-	1	2	3
Convenios de sector revisados	-	1	1	5	7
Convenios de empresa asinados	-	15	-	15	30
Convenios de empresa revisados	-	3	-	2	5
Lugo					
Convenios de sector asinados	-	2	-	5	7
Convenios de sector revisados	-	1	-	2	3
Convenios de empresa asinados	-	7	-	1	8
Convenios de empresa revisados	-	4	-	3	7
Ourense					
Convenios de sector asinados	-	3	1	5	9
Convenios de sector revisados	-	2	-	2	4
Convenios de empresa asinados	-	6	-	4	10
Convenios de empresa revisados	-	-	-	-	0
Pontevedra					
Convenios de sector asinados	-	1	1	1	3
Convenios de sector revisados	-	3	-	4	7
Convenios de empresa asinados	-	21	1	16	38
Convenios de empresa revisados	-	2	-	6	8
Galicia					
Convenios de sector asinados	0	7	3	16	26
Convenios de sector revisados	0	7	2	16	25
Convenios de empresa asinados	0	52	1	40	93
Convenios de empresa revisados	0	9	0	11	20

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 9% dos convenios asinados e/ou revisados en 2011 foron de ámbito superior á provincia.

Por provincias, tal e como ven sendo habitual, Pontevedra é a que tivo máis actividade negociadora, o 34% do total, seguida da Coruña cun 27%.

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.

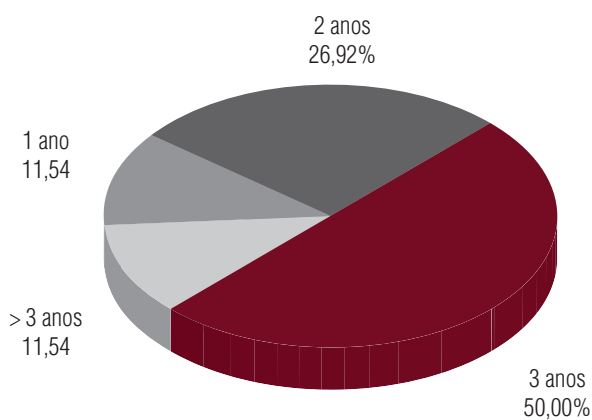
■ Cadro 9.6

Vixencias medias dos convenios colectivos de sector. Porcentaxe sobre o total de convenios asinados. Por provincias. Galicia. 2011

	C. Autónoma/ Interprov. C. A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 1 ano	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
1 ano	1	25,00	-	0,00	-	0,00	2	22,22	-	0,00	3	11,54
De 1 a 2 anos	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
2 anos	-	0,00	1	33,33	-	0,00	5	55,56	1	33,33	7	26,92
De 2 a 3 anos	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
3 anos	3	75,00	1	33,33	6	85,71	2	22,22	1	33,33	13	50,00
Máis de 3 anos	-	0,00	1	33,33	1	14,29	-	0,00	1	33,33	3	11,54
Total	4		3		7		9		3		26	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Empresas afectadas por sectores económicos

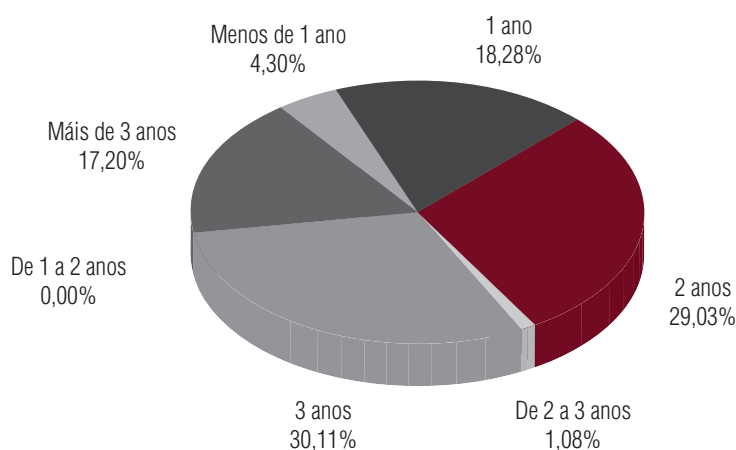


Cadro 9.7

Vixencias medias dos convenios colectivos de empresa. Porcentaxe sobre o total de convenios de empresa asinados. Por provincias. Galicia. 2011

	C. Autónoma/ Interprov. C. A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 1 ano	-	0,00	3	10,00	-	0,00	-	0,00	1	2,63	4	4,30
1 ano	2	28,57	7	23,33	1	12,50	2	20,00	5	13,16	17	18,28
De 1 a 2 anos	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
2 anos	-	0,00	7	23,33	2	25,00	5	50,00	13	34,21	27	29,03
De 2 a 3 anos	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	10,00	-	0,00	1	1,08
3 anos	1	14,29	8	26,67	4	50,00	-	0,00	15	39,47	28	30,11
Máis de 3 anos	4	57,14	5	16,67	1	12,50	2	20,00	4	10,53	16	17,20
Total	7		30		8		10		38		93	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



As vixencia que máis se repiten nos 93 convenios de empresa asinados este ano é a de 3 anos (o 30,1%), 2 anos (o 29%) e 1 ano (o 18,3%).

○ 17,2% indica unha vixencia superior de 3 anos.

Nos 26 convenios de sector asinados o 50% indica unha vixencia de 3 anos. Un 26,9% indica 2 anos e un 11,5 indican 1 ano.

○ 11,5% indica unha vixencia de máis de 3 anos.

Entre os convenios asinados que teñen vixencia superior a un ano (95 convenios, o 79,8% do total), 19 rematan a súa vixencia neste ano 2011 (6 son de sector e 13 de empresa).

9.3.4 Persoal

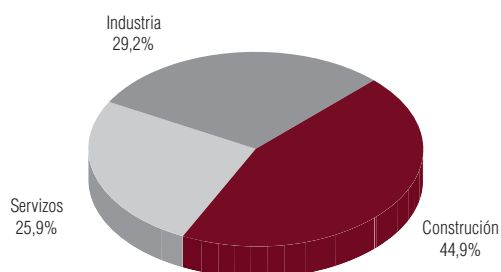
Os convenios asinados e revisados en Galicia no ano 2011 afectaron a 205.075 traballadores/as (Cadros 9.8 e 9.9). O 89% deles teñen reguladas as súas condicións de traballo por convenios de sector.

Cadro 9.8 Traballadores/as e empresas afectados por convenios colectivos asinados e revisados. Sector. Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2011

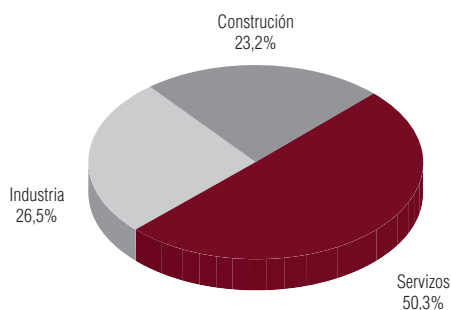
	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas
Agric. e Pesca	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Industria	2.400	49	5.000	500	4.246	1.583	11.128	1.428	30.560	4.768	53.334	8.328
Construción	450	20	53.800	3.650	-	-	7.590	630	20.000	3.000	81.840	7.300
Servizos	11.927	4.367	9.479	2.425	9.474	4.490	9.495	3.280	6.890	1.279	47.265	15.841
Total	14.777	4.436	68.279	6.575	13.720	6.073	28.213	5.338	57.450	9.047	182.439	31.469

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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



Empresas afectadas por sectores económicos

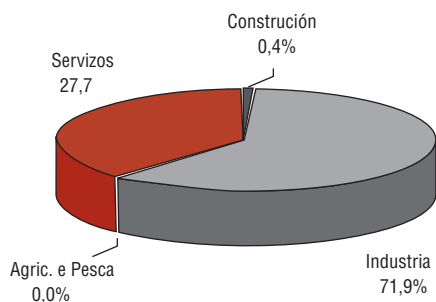


Cadro 9.9 Traballadores/as e empresas afectados por convenios colectivos asinados e revisados. Grupos de empresas, empresas e ámbitos inferiores. Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2011

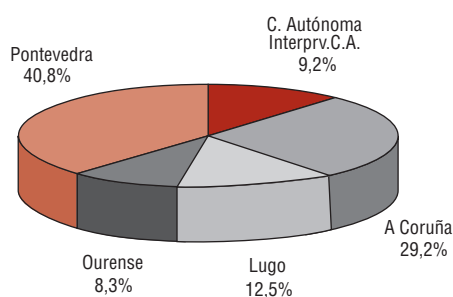
	C. Autónoma/ Interprov. C. A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas	Nº traballad.	Nº empresas
Agric. e Pesca	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Industria	2.151	5	2.374	18	843	11	486	6	10.410	23	16.264	63
Construción	-	-	-	-	-	-	-	-	96	4	96	4
Servizos	3.821	6	889	17	141	4	192	4	1.233	22	6.276	53
Total	5.972	11	3.263	35	984	15	678	10	11.739	49	22.636	120

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais.

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



Empresas afectadas por provincias



O sector da construción é, nos convenios de sector, o que agrupa o maior número de traballadores/as (45%), seguido da industria (29%).

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

No que a empresas se refire, a negociación colectiva de 2011 afectou a 31.589 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 afecta 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 (17 convenios, un 33,33%) e entre 501 e 1.000 traballadores/as (13 convenios, un 25,49%), seguidos do que afecta entre 101 e 500 traballadores/as (11 convenios, un 21,57%).

■ 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. 2011

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0-50 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
51-100 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
101-500 trab.	3	37,50	4	40,00	2	20,00	2	15,38	-	0,00	11	21,57
501-1.000 trab.	2	25,00	1	10,00	3	30,00	4	30,77	3	30,00	13	25,49
1.001-3.000 trab.	2	25,00	1	10,00	4	40,00	5	38,46	5	50,00	17	33,33
3.001-5.000 trab.	-	0,00	2	20,00	1	10,00	-	0,00	-	0,00	3	5,88
5.001-10.000 trab.	1	12,50	1	10,00	-	0,00	2	15,38	-	0,00	4	7,84
10.001-20.000 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	10,00	1	1,96
+20.000 trab.	-	0,00	1	10,00	-	0,00	-	0,00	1	10,00	2	3,92
Total convenios	8	100	10	100	10	100	13	100	10	100	51	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. 2011

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0-50 empresas	4	50,00	2	20,00	-	0,00	3	23,08	1	10,00	10	19,61
51-100 empresas	1	12,50	3	30,00	1	10,00	3	23,08	1	10,00	9	17,65
101-500 empresas	2	25,00	3	30,00	6	60,00	4	30,77	4	40,00	19	37,25
501-1.000 empresas	-	0,00	-	0,00	1	10,00	1	7,69	2	20,00	4	7,84
1.001-2.000 empresas	-	0,00	1	10,00	1	10,00	2	15,38	-	0,00	4	7,84
+ de 2.000 empresas	1	12,50	1	10,00	1	10,00	-	0,00	2	20,00	5	9,80
Total convenios	8	100	10	100	10	100	13	100	10	100	51	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 37,25%), seguido do de 0 a 50 empresas (o 19,61%) e do de 51 a 100 empresas (o 17,65%).

Nos convenios de empresa o 30,97% 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. 2011

	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	1	2,17	1	0,88
6-30 trab.	-	0,00	11	31,43	8	53,33	3	30,00	12	26,09	34	30,09
31-49 trab.	-	0,00	6	17,14	1	6,67	4	40,00	12	26,09	23	20,35
50-100 trab.	1	14,29	7	20,00	3	20,00	-	0,00	11	23,91	22	19,47
101-250 trab.	1	14,29	9	25,71	3	20,00	3	30,00	5	10,87	21	18,58
251-500 trab.	1	14,29	2	5,71	-	0,00	-	0,00	3	6,52	6	5,31
501-750 trab.	1	14,29	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	2,17	2	1,77
751-1.000 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	0	0,00
1.001-2.000 trab.	2	28,57	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	2	1,77
2.001-3.000 trab.	1	14,29	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	0,88
+ 3.000 trab.	-	0,00	-	0,00	-	0,00	-	0,00	1	2,17	1	0,88
Total convenios	7	100	35	100	15	100	10	100	46	100	113	100

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Os tramos seguintes son os dos convenios que afectan a empresas de 31 a 49 traballadores/as (20,35%), de 50 a 100 traballadores/as (19,47%) e de 101 a 250 traballadores/as (18,58%).

O Cadro de persoal medio das empresas afectadas por esta negociación (Cadro 9.13) é de 6 traballadores/as por empresa, 6 traballadores/as por empresa nos convenios colectivos de sector, e 189 nos de empresa.

Cadros de persoal medio das empresas afectadas pola negociación colectiva. Por provincias. Galicia. 2011

■ Cadro 9.13

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Sector	3,33	10,38	2,26	5,29	6,35	5,80
Empresa	542,91	93,23	65,60	67,80	239,57	188,63
Total	4,67	10,82	2,42	5,40	7,61	6,49

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 25,8% dos convenios de empresa asinados este ano negociáronse nun mes ou menos. No 20,4% a negociación durou máis de 3 meses e ata 6 meses, a mesma porcentaxe que nos convenios cuxa negociación durou máis de 1 ano.

Nos convenios de sector no 26,9% a negociación durou máis de 1 mes e ata 3 meses e o 19,2% empregou na negociación máis de 3 meses e ata 6 meses.

■ Participación de mulleres na composición das mesas negociadoras

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

Existe participación de mulleres na comisión negociadora en 88 convenios (73,9%) dos asinados este ano. Estes convenios afectan a 131.232 traballadores/as (o 95,9%).

O número total de mulleres que participou na negociación de convenios este ano foi de 76 por parte das empresas e/ou organizacións empresariais (un 19% fronte a 331 homes, un 81%) e 166 por parte das organizacións sindicais (un 21% fronte a 612 homes, un 79%).

9.4 Réxime económico

9.4.1 Incremento salarial medio ponderado

A media ponderada do incremento salarial pactado en 2011 en Galicia foi do 2,82% (Cadro 9.14a).

■ Cadro 9.14a

**Evolución da media ponderada do incremento salarial pactado.
Por provincias. Galicia. 2007-2011**

	Convenios sector					Revisións sector					Convenios empresa					Revisións empresa					Media total				
	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011
A Coruña	5,14	4,34	2,53	2,42	2,40	5,23	3,40	3,28	3,16	3,43	3,80	3,19	2,33	2,53	1,98	4,94	2,50	2,85	3,81	3,26	5,13	3,52	3,16	2,99	2,64
Lugo	5,42	3,72	3,09	3,44	2,95	5,17	4,02	3,35	3,66	2,73	3,99	3,10	1,98	2,98	3,02	4,62	3,28	2,11	3,27	3,63	5,06	3,69	3,29	3,55	2,94
Ourense	5,20	4,23	2,14	1,57	1,87	3,35	3,70	3,10	2,30	3,97	4,50	4,58	1,92	1,79	2,47	2,70	2,50	3,00	-	-	4,37	4,10	2,75	1,81	2,14
Pontevedra	5,62	3,98	2,40	3,17	2,71	4,25	4,95	4,73	2,48	4,05	4,19	3,17	2,36	2,62	2,40	5,13	3,78	3,08	2,64	2,42	5,03	4,64	3,82	2,64	3,35
C. Autónoma / Interprov. C.A.	4,72	4,12	2,79	0,80	2,62	4,35	5,21	2,57	2,86	2,99	3,39	3,91	2,62	3,58	1,63	5,12	3,07	2,46	2,35	-	4,61	4,72	2,61	2,89	2,29
Galicia	5,30	4,16	2,45	2,28	2,42	4,38	4,12	3,61	2,83	3,79	4,01	3,24	2,33	2,78	2,05	5,02	3,03	2,69	3,01	2,52	5,01	4,07	3,31	2,69	2,82

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 36,97% dos convenios asinados e o 53,33% dos revisados.

Este incremento é superior ao IPC galego de 2011 que foi do 2,5 e tamén ao estatal que foi do 2,4.

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 2011 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.

Tamén se sinala nalgún caso un tope máximo que non se pode superar independentemente do valor do IPC.

Fíxase nalgún convenio unha parte do incremento en función do IPC e outra variable sinalando como parámetros para a súa consecución os seguintes: beneficios, accidentes, días de baixa, reclamacións de clientes, indicador de produtividade, prazo de entrega e absentismo.

Se aos convenios asinados e revisados este ano engadimos a negociación feita en anos anteriores que estende a súa vixencia ata o 2011, o incremento resultante é do 2,85 (Cadro 9.14b).

Media ponderada do incremento salarial pactado. Por provincias. Galicia. 2011
Cálculos feitos tendo en conta os incrementos salariais indicados nos convenios
asinados antes de 2011 con vixencia para este ano

■ Cadro 9.14b

	Convenios sector	Convenios empresa	Media total
	2011	2011	2011
A Coruña	2,40	2,05	2,62
Lugo	2,95	2,40	2,86
Ourense	1,87	2,97	2,18
Pontevedra	2,80	2,73	3,32
C. Autónoma / Interprov. C.A.	3,21	1,78	2,73
Galicia	2,50	2,35	2,85

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 2011, os incrementos indicados en convenios asinados en anos anteriores que teñen vixencia para este ano e que non asinaron revisión salarial.

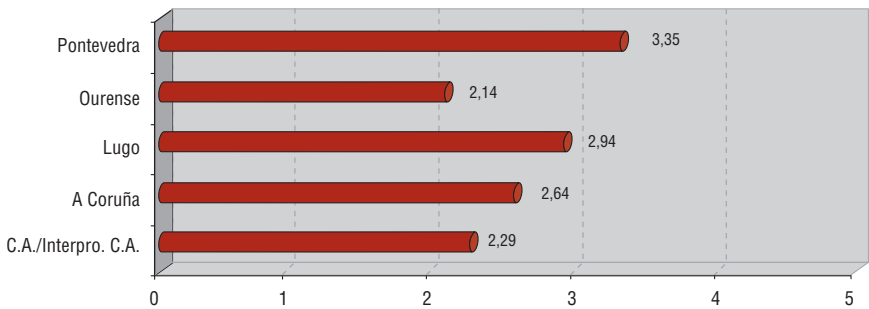
Centrando a análise nos convenios asinados e revisados en 2011, obsérvase que, por sectores económicos (Cadro 9.14c) os incrementos máis altos foron na industria co 3,20% e nos servizos co 3,02%. Na construción o incremento foi de 2,40.

Media ponderada do incremento salarial pactado.
Por provincias e sectores económicos. Galicia. 2011

■ Cadro 9.14c

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia
Agric. e Pesca	-	-	-	-	-	-
Industria	2,63	2,82	2,81	1,48	3,87	3,20
Construción	3,25	2,40	-	2,40	2,39	2,40
Servizos	2,01	3,77	3,00	2,84	3,11	3,02
Total	2,29	2,64	2,94	2,14	3,35	2,82

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. 2011

Aumento salarial	Convenios/ Revisións	% sobre o total	Empresas	% sobre o total	Traballadores/as	% sobre o total
Total convenios asinados e revisados	164		31.589		205.075	
Subtotal de convenios con incremento en %	151	92,07%	27.400	86,74%	193.646	94,43%
Menor que 1%	23	14,02%	28	0,09%	3.343	1,63%
Igual ao 1%	5	3,05%	1.223	3,87%	9.997	4,87%
Maior que 1% e menor ou igual que 1,5%	2	1,22%	151	0,48%	825	0,40%
Maior que 1,5% e menor ou igual ao 2%	13	7,93%	898	2,84%	5.204	2,54%
Maior que 2% e menor ou igual ao 2,5%	28	17,07%	11.069	35,04%	100.136	48,83%
Maior que 2,5% e menor ou igual ao 3%	30	18,29%	2.724	8,62%	17.250	8,41%
Maior que 3% e menor ou igual ao 3,5%	23	14,02%	3.737	11,83%	11.810	5,76%
Maior que 3,5% e menor ou igual ao 4%	15	9,15%	1.265	4,00%	8.260	4,03%
Superior ao 4%	12	7,32%	6.305	19,96%	36.821	17,95%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

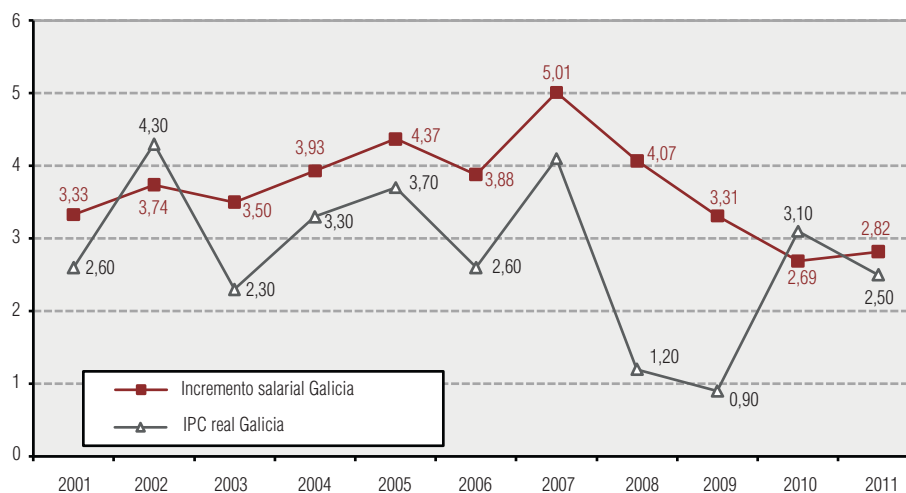
O Cadro 9.16 recolle o incremento salarial medio de Galicia en relación co IPC real tamén de Galicia.

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

■ Cadro 9.16

	Incremento salarial Galicia	IPC real Galicia
2001	3,33	2,60
2002	3,74	4,30
2003	3,50	2,30
2004	3,93	3,30
2005	4,37	3,70
2006	3,88	2,60
2007	5,01	4,10
2008	4,07	1,20
2009	3,31	0,90
2010	2,69	3,10
2011	2,82	2,50

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais e INE.



9.4.2 Cláusulas de revisión salarial

Dos 164 convenios asinados ou revisados en 2011 teñen cláusula de revisión salarial 68, o 41,46%, e afectan a 147.576 traballadores/as (o 71,96%)

Isto supón, segundo se pode apreciar nos cadros 9.17a e 9.17b, que o 36,97% dos convenios asinados e o 53,33% dos revisados este ano pactaron cláusulas de revisión salarial.

**Convenios colectivos asinados con cláusula de revisión salarial.
Por provincias. Galicia. 2011**

■ Cadro 9.17a

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	-	2	2
	%	0,00%	28,57%	18,18%
	Nº Traballadores/as	-	1.645	1.645
	%	0,00%	27,55%	8,61%
A Coruña	Nº Convenios	3	10	13
	%	100,00%	33,33%	39,39%
	Nº Traballadores/as	51.100	1.396	52.496
	%	100,00%	50,36%	97,45%
Lugo	Nº Convenios	4	6	10
	%	57,14%	75,00%	66,67%
	Nº Traballadores/as	7.927	570	8.497
	%	69,35%	92,68%	70,54%
Ourense	Nº Convenios	3	2	5
	%	33,33%	20,00%	26,32%
	Nº Traballadores/as	8.990	87	9.077
	%	36,05%	12,83%	35,43%
Pontevedra	Nº Convenios	2	12	14
	%	66,67%	31,58%	34,15%
	Nº Traballadores/as	21.400	802	22.202
	%	95,88%	20,45%	84,60%
Galicia	Nº Convenios	12	32	44
	%	46,15%	34,41%	36,97%
	Nº Traballadores/as	89.417	4.500	93.917
	%	72,75%	32,24%	68,61%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

**Convenios colectivos revisados con cláusula de revisión salarial.
Por provincias. Galicia. 2011**

■ Cadro 9.17b

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	2	-	2
	%	50,00%	-	50,00%
	Nº Traballadores/as	1.030	-	1.030
	%	62,42%	-	62,42%
A Coruña	Nº Convenios	4	4	8
	%	57,14%	80,00%	66,67%
	Nº Traballadores/as	9.306	475	9.781
	%	54,17%	96,74%	55,35%
Lugo	Nº Convenios	2	4	6
	%	66,67%	57,14%	60,00%
	Nº Traballadores/as	1.540	256	1.796
	%	67,25%	69,38%	67,54%
Ourense	Nº Convenios	2	-	2
	%	50,00%	-	50,00%
	Nº Traballadores/as	1.378	-	1.378
	%	42,10%	-	42,10%
Pontevedra	Nº Convenios	5	1	6
	%	71,43%	12,50%	40,00%
	Nº Traballadores/as	32.090	7.584	39.674
	%	91,35%	97,02%	92,38%
Galicia	Nº Convenios	15	9	24
	%	60,00%	45,00%	53,33%
	Nº Traballadores/as	45.344	8.315	53.659
	%	76,18%	95,83%	78,68%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O número de traballadores/as aos que afectan estas cláusulas de revisión salarial supón o 68,61% nos convenios asinados e o 78,68% nos revisados.

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 21 convenios de sector (o 77,8% 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 22 os que indican que a cláusula só terá efectos se o IPC real supera o previsto ou o incremento sinalado (o 53,7% dos asinados e revisados de empresa que teñen cláusula de revisión salarial).

En 7 convenios de empresa (o 17,1% dos asinados e revisados de empresa que teñen cláusula de revisión salarial) indican efectos tamén para o caso en que o IPC real fose inferior ao previsto ou ao incremento pactado.

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.

Indícase nalgún caso que se aboará a diferenza entre o IPC e o incremento pactado pero que non será acumulable ao salario base e polo tanto non servirá de cálculo para anos posteriores.

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 e se teñen cláusula de revisión salarial.

■ Cadro 9.18 Detalle dos incrementos salariais pactados nos convenios colectivos asinados e revisados Por provincias. Galicia 2011

Convenios de sector asinados. A Coruña	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
AXENCIAS MARÍTIMAS E ADUANEIRAS, EMPRESAS ESTIBADORAS PORTUARIAS E COMISIONISTAS DE TRÁNSITO - [Código anterior 1501615]	1,00	Si	2,40
COMERCIO DE MOBLES - [Código anterior 1500335]	1,50	Si	2,40
CONSTRUCCIÓN - [Código anterior 1500395]	1,50	Si	2,40
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
2,40			

Convenios de sector asinados. Lugo	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DE MOBLES E OBXECTOS DECORATIVOS - [Código anterior 2700195]	1,00	Non	
COMERCIO DO METAL - [Código anterior 2700185]	1,5	Si	2,65
HOSTALERÍA - [Código anterior 2700325]	2,00	Si	3,15
INDUSTRIA SIDEROMETALURXICA - [Código anterior 2700475]	1,5	Si	
PANADERÍAS - [Código anterior 2700425]	3,00	Non	
TRANSPORTE DE MERCADORIAS POR ESTRADA - [Código anterior 2700505]	2,5	Si	
TRANSPORTE DE VIAXEIROS POR ESTRADA - [Código anterior 2700515]	3,5	Non	
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
2,95			

Convenios de sector asinados. Ourense	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN - [Código anterior 3200545]		Non	
COMERCIO DE ELEMENTOS DO METAL - [Código anterior 3200125]	2,00	Non	
COMERCIO DE MATERIAIS PARA A CONSTRUCCION E SANEAMENTO - [Código anterior 3200965]	1,00	Si	1,4
CONSTRUCCION - [Código anterior 3200155]	1,5	Si	2,4
HOSTALERÍA - [Código anterior 3200215]	2,5	Non	
PANADERÍAS - [Código anterior 3200265]	3,5	Si	
PASTELERÍA, CONFEITERÍA, BOLERÍA, REPOSTERÍA E PRATOS PRECOCINADOS - [Código anterior 3200785]	2,00	Non	
SIDEROMETAL E TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHICULOS - [Código anterior 3200305]	1,00	Non	
TRANSPORTE DE VIAXEIROS POR ESTRADA - [Código anterior 3200315]	3,5	Non	
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
1,87			

Convenios de sector asinados. Pontevedra	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DE MOBLES - [Código anterior 3600355]	2,5	Si	
CONSTRUCCIÓN - [Código anterior 3600435]	1,5	Si	2,4
REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRAS - [Código anterior 3601075]	9,7	Non	
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO 2,71			

Convenios de sector asinados. Comunidade Autónoma	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
APARCADOIROS, GARAXES E ESTACIONAMENTOS REGULADOS DE SUPERFICIE - [Código anterior 8200575]	3,25	Non	
LOUSAS DE OURENSE E LUGO - [Código anterior 8200215]	2,00	Non	
PERRUQUERÍAS DE DONAS, CABALEIROS, UNISEX E BELEZA - [Código anterior 8200535]		Non	
RESIDENCIAS PRIVADAS DA TERCEIRA IDADE - [Código anterior 8200475]	3,00	Non	
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO 2,62			

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO DE CONVENIOS DE SECTOR ASINADOS TOTAL GALICIA 2,42			
---	--	--	--

Convenios de sector revisados. A Coruña	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
COMERCIO MAIORISTA DE FROITAS, HORTALIZAS E PLATANOS - [Código anterior 1501005]	2,25	Si	3,65
Empresas concesionarias de servizos municipais de aparcamento e/ou retirada de vehículos da vía pública da provincia da Coruña (ORA) - [Código anterior 1502955]	2,00	Si	3,40
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA - Código anterior 1500825	1,50	Si	2,90
OFICINAS E DESPACHOS - [Código anterior 1501075]	4,50	Non	
PINTURA - [Código anterior 1501185]	1,50	Si	2,40
TINTURERÍAS, LAVANDERÍAS E REPASADO DE ROUPA - [Código anterior 1501505]	3,00	Non	
TRANSPORTE DE VIAXEIROS EN AUTOBÚS POR ESTRADA - [Código anterior 1501545]	3,75	Non	
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO 3,43			

Convenios de sector revisados. Lugo	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN - [Código anterior 2700155]	2,25	Non	
INDUSTRIA DA EBANISTERIA E AFINS - [Código anterior 2700245]	1,30	Si	2,70
OFICINAS E DESPACHOS DA PROVINCIA DE LUGO - [Código anterior 2700645]	2,50	Si	3,90
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO 2,73			

Convenios de sector revisados. Ourense	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
FABRICANTES DE MOBLES, CARPINTERIA, TAPICERIA E EBANISTERIA - [Código anterior 3200185]	1,30	Si	2,40
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS - [Código anterior 3200225]	4,70	Non	
REMATANTES, SERRADOIROS E PREPARADOS INDUSTRIAIS DA MADEIRA - [Código anterior 3200275]	2,30	Si	3,70
TRANSPORTE DE MERCADORIAS POR ESTRADA - [Código anterior 3200435]	3,75	Non	
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,97			

Convenios de sector revisados. Pontevedra	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
COMERCIO DE BAZARES, VENDA DE XOGUETES, ARTIGOS DE REGALO, ADORNO E RECLAMO - [Código anterior 3600325]	2,00	Si	2,40
COMERCIO DE MATERIAIS DE CONSTRUCCION E SANEAMENTO - [Código anterior 3600345]	1,50	Si	2,90
EMPRESAS DO METAL SEN CONVENIO PROPIO (siderometal) - [Código anterior 3601155]	4,25	Si	
INDUSTRIAS E DESPACHOS DE PANIFICACIÓN, CONFEITEIRÍAS, PASTELERÍAS, REPOSTERÍAS E PRATOS PREPARADOS (Confeiteirías e panaderías) - [Código anterior 3604185]	2,75	Si	3,65
MÁRMORES E PEDRAS - [Código anterior 3600965]	1,50	Si	2,40
OFICINAS E DESPACHOS - [Código anterior 3601005]	4,00	Non	
TRANSPORTE PÚBLICO DE VIAXEIROS POR ESTRADA - [Código anterior 3602145]	4,25	Non	
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
4,05			

Convenios de sector revisados. Comunidade Autónoma	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
EDITORIAIS - [Código anterior 8200425]	5,30	Si	
GUINDASTRES MÓBILES AUTOPROPULSADOS DE GALICIA - [Código anterior 8200945]	3,25	Non	
I CONVENIO AUTONOMICO PARA A ACTIVIDADE ARQUEOLÓXICA - [Código anterior 8201025]	3,00	Non	
POMPAS FÚNEBRES - [Código anterior 8200565]	2,00	Si	
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
2,99			

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO DE CONVENIOS DE SECTOR REVISADOS			
TOTAL GALICIA 3,79			

Convenios de empresa asinados. A Coruña	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
ALCOA INESPAL, S.A. - [Código anterior 1501751 e 1501752]	1,00	Si	2,40
ANGEL LOPEZ SOTO, S.L. (Centro de traballo de Couso - Aguíño) - [Código anterior 1503402]		Non	
ARTEIXO TELECOM, S.A. - Código anterior 1503792	1,50	Si	2,90
ASEMBLEA PROVINCIAL CRUZ ROJA ESPAÑOLA - [Código anterior 1503971]	0,00	Non	
ASPANEPS - [Código anterior 1504472]	3,00	Si	
ASPRONAGA - [Código anterior 1500132]	0,85	Non	
BABCOCK KOMMUNAL MBH e TÉCNICAS MEDIO AMBIENTALES TECMED, S.A. - UTE (ALBADA) - Planta de tratamento de RSU da Coruña - [Código anterior 1504162]	3,00	Non	
CELTA PRIX, S.L. - Centro de traballo de Curtis - [Código anterior 1504481]	3,00	Non	
CELTA PRIX, S.L. - Centro de traballo de Melide (Servizos de limpeza viaria e recollida de lixo nos concellos de Melide e Santiso) - [Código anterior 1504461]	3,03	Non	
CESPA, S.A. - Servizo de recollida e transporte de residuos no Consortio As Mariñas - [Código anterior 1504521]	3,60	Non	
CONCELLO DE CAMARINAS - Acordo regulador funcionarios	0,00	Non	
CONCELLO DE NEGREIRA - Acordo regulador funcionarios	0,00	Si	
CONCELLO DE ORTIGUEIRA - Acordo regulador funcionarios	0,00	Non	
CONCELLO DE RIANXO - Acordo regulador funcionarios	0,00	Non	
CONCELLO DE RIANXO - Persoal laboral	0,00	Non	
CUARZOS INDUSTRIALES, S.A. - [Código anterior 1500452]	2,00	Si	2,40
FERROATLANTICA, S.L. - Centro de traballo de Sabón - Arteixo - [Código anterior 1503201]	2,00	Si	2,40
FERROATLANTICA, S.L. - Factorías de CEE-DUMBRIA e CENTRAIS ELÉCTRICAS - [Código anterior 1501321]	2,00	Si	2,40
HOTEL HESPERIA - PEREGRINO (HOTELERA DEL NOROESTE, S.A.) - [Código anterior 1502331 e 1503222]	2,00	Non	
HOTEL HESPERIA FINISTERRE, S.A. (HOTELERA DEL NOROESTE, S.A.) - [Código anterior 1500761 e 1500762]	2,00	Non	
HOTEL NH ATLANTICO (NH HOTELES, S.A.) - [Código anterior 1500751 e 1500752]		Non	
INSTITUTO ENERXÉTICO DE GALICIA - INEGA	0,00	Non	
LA OPINION DE LA CORUÑA, S.L.U. - [Código anterior 1504102]		Non	
ROCAS, ARCILLAS Y MINERALES, S.A. - RAMSA (Centro de traballo de Serrabal - Vedra) - [Código anterior 1503902]	2,00	Si	2,40
SAPA PROFILES PERFIALSA, S.L. (antes PERFILES DE ALUMINIO, S.A. - PERFIALSA) - [Código anterior 1501122]	0,80	Si	1,92
SERTOSA NORTE, S.L. - Tráfico interior de remolque no Porto de Ferrol	3,50	Non	
SGL CARBÓN, S.A. - [Código anterior 1500702]	1,68	Non	
TURISMOS MOTOR, S.A. - TUMOSA (Centro de traballo de Oleiros) - [Código anterior 1502892]	0,00	Non	
URBASER, S.A. (antes TÉCNICAS MEDIOAMBIENTALES - TECMED, S.A.) - Limpeza viaria e recollida de residuos sólidos urbáns no concello de Narón - [Código anterior 1503711]		Si	1,80
UTE GESECO-CESPA LEI 18/1982 do 16 de maio - Persoal adscrito ao servizo de recollida de residuos sólidos urbanos e limpeza viaria do Concello de Teo	3,70	Non	
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
1,98			

Convenios de empresa asinados. Lugo	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
BOMBONES SUGUIMAR, S.A. - [Código anterior 2700692]	2,00	Si	2,40
CEMENTOS COSMOS, S.A. - [Código anterior 2700102]	1,50	Si	2,40
CORPORACIÓN ALIMENTARIA PENASANTA, S.A. - CAPSA - (Factoría de Robra - Outeiro de Rei) Antes LARSA - [Código anterior 2700622]	0,50	Si	2,90
FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. - Servizo de limpeza viaria e recollida de lixo do concello de Monforte de Lemos - [Código anterior 2700861]	2,00	Si	2,40
INDUSTRIAS PLASTICAS ARIAS, S.L. - [Código anterior 2700902]	1,50	Non	
MAGNESITAS DE RUBIAN, S.A. - [Código anterior 2700362]	2,00	Si	2,40
Persoal de limpeza do Centro Rehabilitador San Rafael de Castro de Ribeiras de Lea - LIMPIEZAS DEL NOROESTE, SAU (LINORSA) [anterior adxudicataria LIMPIEZAS DOMICILIARIAS LUCENSES, S.L.] - [Código anterior 2700730]	3,00	Non	
VESTAS NACELLES SPAIN, S.A.U. (antes NEG MICON EOLICA, S.A.) - Centro de traballo de Chavín (Viveiro) - [Código anterior 2700872]	3,75	Si	
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
3,02			

Convenios de empresa asinados. Ourense	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
AGUAS DE CABREIROA, S.A. - [Códigos anteriores 3200012 e 8201042]	2,50	Si	
AUTOBUSES URBANOS DE OURENSE, S.L. (antes URBANOS DE OURENSE, UTE) - [Código anterior 3201082]	3,25	Non	
BUTACID VERIN, S.L. (Pacto extraestatutario) - Código anterior 3200462	0,50	Non	
CIMO, ENTIDADE PRESTADORA DE SERVICIOS - [Código anterior 3200902]	0,00	Non	
ECOURENSE UTE (FCC, COPASA e GESECO) - Limpeza e recollida pública no concello de Ourense - [Anterior adxudicataria URBASER, S.A. - Código anterior 3200662]	3,00	Non	
EUROINVERSIONES AGUAS DE SOUSAS, S.L.Unipersonal - [Código anterior 3200032]	1,00	Non	
HISPANOMOCIÓN, S.A. - [Código anterior 3200232]	1,50	Si	2,40
OURENSANA DE GAS. S.L.	0,00	Non	
UNIDAD DE VEHICULOS INDUSTRIALES, S.A. (UNVI, S.A.) - [Código anterior 3200722]		Non	
VITIVINICOLA DO RIBEIRO, S.C.G. - [Código anterior 3200772]		Non	
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
2,47			

Convenios de empresa asinados. Pontevedra	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
AGUASANA, S.L. - [Código anterior 3603822]	4,00	Non	
ALIANZA FRANCESA DE VIGO - [Código anterior 3602802]	-5,00	Si	
ALMACENES, SERVICIOS Y RECUPERACIONES, S.L. (ALSERVI, S.L.) - [Código anterior 3603222]	3,00	Si	
ALUDEC IBERICA, S.A. - (Centro de traballo de Vigo) - [Código anterior 3603562]	1,30	Si	2,70
ALUDEC INYECCIÓN, S.A. - [Código anterior 3604362]	1,30	Si	2,70
ALUDEC SAXONIA S.A.	1,30	Si	2,70
ALUDEC STAMPING, S.A. - [Código anterior 3603632]	1,30	Si	2,70
AQUALIA G.I.A., S.A. - Servizo municipal de abastecemento e saneamento de auga do Concello de Moaña - [Código anterior 3604091]	3,00	Non	
ASIENTOS DE GALICIA, S.L. (Grupo Faurecia) - [Código anterior 3603772]	3,00	Non	
AUXILIAR CONSERVERA, S.A. - AUCOSA - [Código anterior 3600152]	2,00	Non	
BORGWARNER EMISSIONS SYSTEMS SPAIN, S.L. - [Código anterior 3604502]	3,00	Non	
CELTA DE ARTES GRÁFICAS, S.L. - [Código anterior 3603202]	2,00	Non	
CÍRCULO CULTURAL MERCANTIL E INDUSTRIAL DE VIGO - [Código anterior 3603912]	0,75	Non	
CITIC HIC GÁNDARA CENSA, SAU (antes SANTAZ-CENSA SA) - [Código anterior 3601912]	4,90	Non	
CONCELLO DE CRECENTE - Persoal laboral	0,00	Non	
CONCELLO DE SILLEDA - Persoal laboral	0,00	Non	
CONCELLO DO PORRIÑO - Acordo regulador funcionarios	0,00	Non	
CONCELLO DO PORRIÑO - Persoal laboral	0,00	Non	
CONSORCIO DA ZONA FRANCA DE VIGO - [Código anterior 3600392]	0,00	Non	
DALPHIMETAL ESPANA, S.A. - [Código anterior 3600492]	1,00	Non	
DENSO SISTEMAS TERMICOS DE ESPANA, S.A. - [Código anterior 3604312]		Non	
ELECTROQUIMICA DEL NOROESTE, S.A. (ELNOSA) - [Código anterior 3600542]	1,60	Non	
EMPRESA OJEA, S.A. - [Código anterior 3601722]		Non	
EMPRESA PEREIRA, S.L. - [Código anterior 3601842]	2,00	Non	
ENDULCO, S.L. - Centro de traballo da Plataforma petrolífera Casablanca	2,50	Si	
FAURECIA SISTEMAS DE ESCAPE ESPANA, S.A. - [Código anterior 3601161]	1,75	Si	2,90
FRIGORIFICOS DE CAMBADOS S.L.		Non	
GASCIES, S.L.	3,80	Si	
GRUPO HOSPITAL MIGUEL DOMÍNGUEZ, S.L. - [Código anterior 3603462]	3,00	Non	
HISPANOMOCIÓN, S.A. (MOSA-VIGO) - [Código anterior 3600522]	1,50	Si	2,40
INDUSAL RIAS BAIXAS, S.A. - [Código anterior 3603442]	3,00	Non	
IZMAR, S.L.U (Grupo Iz Vigomax Inversiones, S.L.) - [Código anterior 3603433]	0,00	Non	
LÉREZ EDICIONES, S.L. (DIARIO DE PONTEVEDRA) - [Código anterior 3603482]	1,00	Non	
METALSHIPS & DOCKS, S.A.U. - [Código anterior 3603382]	5,12	Non	
RODICUT INDUSTRY S.A.U.	4,25	Non	
SERPEIXE, S.L.	3,50	Si	
Servizo de recollida de R.S.U. da Mancomunidade do Morrazo - GSC - COMPAÑÍA GENERAL DE SERVICIOS Y CONSTRUCCIÓN, SA - [Código anterior 3603671] - (Anterior adxudicataria ISOLUX CORSÁN SERVICIOS, S.A.)	1,00	Si	3,40
SOCIEDAD ESTATAL DE ESTIBA Y DESESTIBA DO PORTO DE VILAGARCÍA DE AROUSA S. A. - SESTIVA - [Código anterior 3602292]		Non	
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
2,40			

Convenios de empresa asinados. Comunidade Autónoma	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
AQUAGEST, S.A. - [Código anterior 8200292]	3,35	Non	
CORPORACIÓN ALIMENTARIA PENASANTA, S.A. - CAPSA - (Antes LARSA) - Código anterior 8200521	1,00	Si	2,40
FABRICAS 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)] - [CA 8200913]	1,00	Si	3,40
FUNDACION CAMINA SOCIAL - [Código anterior 8200972]	3,10	Non	
FUNDACION SAN ROSENDO - Código anterior 8200882		Non	
FUNDACION VALDEGODOS (Código anterior 8200782)	0,00	Non	
Persoal docente e investigador laboral das Universidades da Coruña, Santiago de Compostela e Vigo - Código anterior 8200903	0,00	Non	
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO 1,63			

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO DE CONVENIOS DE EMPRESA ASINADOS TOTAL GALICIA 2,05			
--	--	--	--

Convenios de empresa revisados. A Coruña	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
MANTENIMIENTOS INTEGRALES DE FERROL, S.L. - MAINFER (Centro de traballo de NAVANTIA - Ferrol - antes Izar) [Código anterior 1503581]	1,50	Si	2,90
TELEVES, S.A. [Código anterior 1501492]	1,75	Si	3,15
URBASER, S.A. - Servizo de limpeza pública viaria e regos e xestión do punto limpo do Concello de Ames [Código anterior 1504661]	4,75	Non	
URBASER, S.A. - Servizo de limpeza viaria e recollida de R.S.U. do Concello de Ferrol. [Código anterior 1503561]	1,00	Si	3,40
UTE MAESSA - LAINSA (SENAX UTE 2) - Limpeza industrial da central térmica de Endesa nas Pontes [Código anterior 1504082]	2,90	Si	3,30
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO 3,26			

Convenios de empresa revisados. Lugo	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
AGLOMERADOS ECAR, S.A. [Código anterior 2700022]	4,30	Non	
CALFENSA PROYECTOS, S.L. (antes SEMENTES DE GALICIA, S.L.) [Código anterior 2700822]	2,00	Si	3,40
CECHALVA, S.L. - Concesionaria da retirada de vehículos da vía pública no Concello de Lugo Anterior adxudicataria: SETEX APARKI, S.A. [Código anterior 2700830]	3,25	Non	
GRUPO EUROPEO DE SERVICIOS DOAL - Servizo ORA do Concello de Lugo (anterior adxudicataria SETEX-APARKI, S.A.) [Código anterior 2700652]	2,00	Si	2,90
THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L. [Código anterior 2701061]	0,30	Si	2,70
URBASER, S.A. (Centro de traballo de Lugo) - Empresa concesionaria dos servizos públicos de limpeza do Concello de Lugo [Código anterior 2700452]	1,00	Si	3,40
URBASER, S.A. - Servizos públicos de limpeza viaria e recollida de lixo do Concello de Vialba [Código anterior 2700851]	6,00	Non	
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO 3,63			

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 (%)
ACEUVE MANTENIMIENTO, S.L. - Servizo de mantemento do Centro Residencial Docente do Meixoeiro e IES Manoel Antonio de Vigo - [Código anterior 3604131]	0,00	Non	
AUTOMÓVILES DE TUY, S.A. - [Código anterior 3600132]		Non	
CLUB DE CAMPO DE VIGO [Código anterior 3600302]	3,50	Non	
DORNIER, S.A. - Persoal adscrito aos servizos de xestión de estacionamento regulado da cidade de Vigo - [Código anterior 3602102]	3,51	Non	
PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, S.A. - [Código anterior 3600282]	1,50	Si	2,40
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 - [Código anterior 3604291]	3,75	Non	
SETEX-APARKI, S.A. - Servizo de retirada, depósito e custodia de vehículos no termo municipal de Pontevedra [Código anterior 3604351]	3,90	Non	
THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L. [Código anterior 3604242]	3,30	Non	
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
2,42			

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

INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO DE CONVENIOS DE EMPRESA REVISADOS			
TOTAL GALICIA 2,52			

9.4.3 Réxime de desvinculación salarial

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.19, recollen cláusulas de desvinculación 14 convenios de sector (o 53,85% dos de sector) e 6 de empresa (o 6,45% dos de empresa asinados este ano).

■ Cadro 9.19

Evolución dos convenios colectivos de sector con cláusula de desvinculación salarial. Por provincias. Galicia. 2005 - 2011

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2011	4	100,00	2	66,67	3	42,86	3	33,33	2	66,67	14	53,85

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Evolución dos convenios colectivos de empresa con cláusula de desvinculación salarial. Por provincias. Galicia. 2005 - 2011

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Empresa												
2005		0,00		0,00		0,00		0,00	2	3,20	2	1,20
2006		0,00		0,00		0,00		0,00	1	1,70	1	0,70
2007		0,00	1	2,30		0,00		0,00	4	6,30	5	3,20
2008		0,00		0,00		0,00		0,00		0,00	0	0,00
2009		0,00		0,00		0,00		0,00	4	6,06	4	3,05
2010		0,00	1	3,33		0,00	1	10,00	2	3,70	4	3,42
2011		0,00	1	3,33		0,00	2	20,00	3	7,89	6	6,45

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Estes convenios afectan a 94.301 traballadores/as, o 68,9% do total.

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.

Algunhas delas veñen recollidas dentro das competencias que se lle atribúen ás Comisións Paritarias.

Entre os mecanismos que establecen varios convenios para as empresas que pretendan acollerse á cláusula de desvinculación sinálanse os seguintes: Comisión pari-

taria do convenio, negociación coa representación legal dos traballadores/as ou cos traballadores/as de non existir estes e mecanismos do AGA.

No que respecta ao AGA, son 9 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 11.512.

Sínálase xeralmente que os traballadores/as, os seus representantes e os membros da comisión paritaria (asesores/as tamén), teñen a obrigaón 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, así como en que período e en que condicións se volve a producir a aplicación.

Indícase ás veces que no caso de non aplicarse os salarios do convenio, se aplicarán os aspectos económicos nos mesmos termos que figuran no convenio anteriormente vixente.

Tamén se sinala sobre que se deberán aplicar os incrementos de futuros convenios.

Entre os supostos que se indican para poder aplicar a cláusula de desvinculación remítase nalgúns convenios ao sinalado na lexislación vixente e noutros sínálanse as causas indicando, entre outras, que se acrediten perdas e/ou descensos de resultados no período que se indica ou que a empresa estea afectada por algún procedemento concursal.

Establecen algúns convenios o prazo para aceptar ou non o réxime salarial proposto por parte dos representantes dos traballadores/as ou pola maioría dos traballadores/as de non existir representación legal destes na empresa.

No caso de non aceptarse indícanse tamén os prazos para resolver dentro da comisión paritaria do convenio.

De non existir acordo nin na empresa nin na comisión paritaria nos prazos previstos, indícase nalgúns convenios que se someterán ao procedemento extraxudicial de solución de conflitos laborais establecidos no Acordo Interprofesional Galego (AGA)

Sínálase nalgún caso o prazo no que se deberá remitir á comisión paritaria do convenio a copia do acordo de inaplicación.

As demais cláusulas refírense á documentación, sinalando entre outra a seguinte:

- Balances de situación e conta de resultados dos últimos anos e do ano en curso.
- Certificación da situación da empresa ante a Seguridade Social e Facenda.
- Informe de auditores ou censores xurados de contas se é o caso.
- Informe relativo aos aspectos financeiros, produtivos, comerciais e organizativos da empresa.
- Plan de viabilidade para o período que se pretende a inaplicación e memoria explicativa das causas que motivan a solicitude.

Indícase tamén a posibilidade por parte da representación legal dos traballadores/as ou da comisión paritaria de solicitar a documentación e información adicional que estime pertinente con carácter previo a resolver a inaplicación.

9.4.4 Aboamento de atrasos e anticipos

Teñen cláusulas sobre anticipos 50 convenios (42,02% dos asinados este ano) que afectan a 88.921 traballadores/as (64,96%).

Deles 6 son de sector (23,08% dos de sector) e afectan a 82.412 traballadores/as (67,05%) e 44 son de empresa (47,31% dos de empresa) e afectan a 6.509 traballadores/as (46,63%).

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 22 convenios dos asinados este ano (18,49%) que afectan a 83.843 traballadores/as (61,25%).

Nelas fíxase un prazo (maioritariamente indícase un mes ou dous meses que nuns casos se contan desde a sinatura do convenio e noutros desde a publicación no boletín oficial correspondente) ou sinálase unha data tope para o seu aboamento.

Deles 14 son de sector (53,85% dos de sector) e afectan a 81.222 traballadores/as (66,08%) e 8 son de empresa (8,60% dos de empresa) e afectan a 2.621 traballadores/as (18,78%).

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 74 convenios dos asinados este ano, o 62,18%, que afectan a 33.401 traballadores/as (24,40%).

**Cláusulas sobre o complemento de antigüidade
Por provincias. Galicia. 2011**

■ Cadro 9.20a

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	2	5	7
	%	50,00%	71,43%	63,64%
	Nº Traballadores/as	3.327	4.327	7.654
	%	25,34%	72,45%	40,08%
A Coruña	Nº Convenios	1	21	22
	%	33,33%	70,00%	66,67%
	Nº Traballadores/as	800	1.822	2.622
	%	1,57%	65,73%	4,87%
Lugo	Nº Convenios	4	5	9
	%	57,14%	62,50%	60,00%
	Nº Traballadores/as	5.853	218	6.071
	%	51,21%	35,45%	50,40%
Ourense	Nº Convenios	6	8	14
	%	66,67%	80,00%	73,68%
	Nº Traballadores/as	14.750	622	15.372
	%	59,14%	91,74%	60,00%
Pontevedra	Nº Convenios		22	22
	%	0,00%	57,89%	53,66%
	Nº Traballadores/as		1.682	1.682
	%	0,00%	42,89%	6,41%
Galicia	Nº Convenios	13	61	74
	%	50,00%	65,59%	62,18%
	Nº Traballadores/as	24.730	8.671	33.401
	%	20,12%	62,12%	24,40%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Os 13 convenios de sector que teñen este complemento supoñen o 50% do total dos de sector asinados este ano e afectan a 24.730 traballadores/as (un 20,12% do total afectado por convenios de sector).

Os 61 de empresa representan o 65,59% do total dos de empresa asinados este ano e afectan a 8.671 traballadores/as, un 62,12% 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 35 convenios, o 47,3% dos que teñen antigüidade.

Os seguintes módulos máis indicados son os quinquenios (10 convenios, o 13,5% dos que teñen antigüidade) e as combinacións de bienios e quinquenios e de trienios e quinquenios (8 convenios, o 10,8% dos que teñen antigüidade cada unha delas).

Indican porcentaxes para calcular a antigüidade 38 convenios (51,35% dos convenios que establecen este complemento) que afectan a 22.489 traballadores/as (67,33% do total con complemento de antigüidade).

Deles 9 son de sector e afectan a 19.827 traballadores/as e 29 son de empresa e afectan a 2.662 traballadores/as.

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

Só 2 convenios indican que se aplicará sobre o Salario Mínimo Interprofesional vixente.

■ Establecen unha contía para retribuír a antigüidade en 36 convenios, o 48,65% dos que teñen este complemento, e que afectan a 10.912 traballadores/as (32,67% do total con complemento de antigüidade). Deles 4 son de sector (4.903 traballadores/as) e 32 de empresa (6.009 traballadores/as).

Sinala un dos convenios que establece unha contía que se o primeiro de xaneiro de cada ano, o valor trienio-mes fixado na táboa salarial fose inferior ao resultado de aplicar o 6% sobre o salario mínimo interprofesional que rexese na devandita data, percibirase o valor do trienio na contía así calculada, sen que poida afectarlle calquera outra variación do salario mínimo interprofesional que puidese producirse durante o transcurso de cada ano.

■ En 19 convenios que afectan a 3.973 traballadores/as establécense ou faise referencia a límites á antigüidade. Deles 4 son de sector e afectan a 2.750 traballadores/as e 15 de empresa e afectan a 1.223 traballadores/as.

■ En 24 convenios (20,17% dos asinados este ano) faise referencia á supresión deste complemento de antigüidade, afectando a un total de 43.243 traballadores/as (31,59% do total). Destes convenios 11 son de sector (o 42,31% dos de sector asinados este ano) e afectan a 40.597 traballadores/as (33,03%) e 13 de empresa (13,98% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 2.646 traballadores/as (18,96%).

■ Aparecen recollidas cláusulas sobre a antigüidade consolidada en 43 convenios (o 36,13% dos asinados este ano) que afectan a 113.110 traballadores/as (82,64% do total de afectados/as polos convenios asinados este ano). Deles 21 son de sector (80,77% dos de sector asinados este ano) e afectan a 109.242 traballadores/as

(88,87%) e 22 son de empresa (23,66% dos de empresa asinados) e afectan a 3.868 traballadores/as (27,71%).

■ Figura tamén en 8 convenios (o 6,72% dos asinados este ano) que afectan a 9.108 traballadores/as (o 6,65% do total de afectados/as polos convenios asinados este ano) unha compensación pola antigüidade. Deles 4 son de sector (15,38% dos de sector) e afectan a 7.277 traballadores/as (5,92%) e 4 de empresa (4,30% dos de empresa) e afectan a 1.831 traballadores/as (13,12%).

■ Complemento de idiomas, título ou coñecementos especiais

Ven recollido en 4 convenios (3,36% dos asinados), tres de sector e un de empresa, que afectan a 3.166 traballadores/as (o 2,31% do total).

Un dos de sector establéceo como unha porcentaxe do salario base por cada idioma, e os outros tres convenios establéceno como unha contía.

■ Complementos de toxicidade, penosidade, perigosidade ou semellantes

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.20b establecen complementos deste tipo 44 convenios dos asinados este ano (o 36,97%) que afectan a 75.975 traballadores/as (55,51%).

Complemento de toxicidade, penosidade, perigosidade Por provincias. Galicia. 2011

■ Cadro 9.20b

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios		2	2
	%	0,00%	28,57%	18,18%
	Nº Traballadores/as		616	616
	%	0,00%	10,31%	3,23%
A Coruña	Nº Convenios	1	10	11
	%	33,33%	33,33%	33,33%
	Nº Traballadores/as	50.000	998	50.998
	%	97,85%	36,00%	94,67%
Lugo	Nº Convenios	2	4	6
	%	28,57%	50,00%	40,00%
	Nº Traballadores/as	2.250	220	2.470
	%	19,69%	35,77%	20,51%
Ourense	Nº Convenios	3	5	8
	%	33,33%	50,00%	42,11%
	Nº Traballadores/as	18.390	451	18.841
	%	73,74%	66,52%	73,55%
Pontevedra	Nº Convenios	1	16	17
	%	33,33%	42,11%	41,46%
	Nº Traballadores/as	920	2.130	3.050
	%	4,12%	54,31%	11,62%
Galicia	Nº Convenios	7	37	44
	%	26,92%	39,78%	36,97%
	Nº Traballadores/as	71.560	4.415	75.975
	%	58,22%	31,63%	55,51%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Deles 7 son de sector (26,92% dos de sector) e afectan a 71.560 traballadores/as (58,22%) e 37 son de empresa (39,78% dos de empresa) e afectan a 4.415 traballadores/as (31,63%).

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.

En dous convenios de sector sinálase 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 perigosidade que repercutan negativamente na saúde dos traballadores/as, tendo, en calquera caso, estes traballos carácter transitorio e conxuntural.

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

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

En 23 convenios (o 52,27% dos que teñen este tipo de complementos) establécense estes complementos fixando unha porcentaxe. Os traballadores/as aos que afectan son 72.107.

Deles 6 son de sector e afectan a 70.060 traballadores/s e 17 son de empresa e afectan a 2.047 traballadores/as.

Indican estes convenios maioritariamente que as porcentaxes se aplicarán sobre o salario base, só catro convenios de empresa indican unhas bases por grupo sobre as que se aplica a porcentaxe.

En dous convenios de empresa indican unha contía para un destes supostos e unha porcentaxe para outro.

En 21 convenios fíxase unha contía ao establecer estes complementos (o 47,73% dos que teñen este tipo de complementos). Os traballadores/as aos que afectan son 4.439.

Deles 1 é de sector e afecta a 1.500 traballadores/as e 20 son de empresa e afectan a 2.939 traballadores/as.

Nun convenio de empresa que indica unha contía sinala que se o primeiro día de cada ano o valor correspondente a este complemento fose inferior ao resultado de aplicar o 20% sobre o salario mínimo interprofesional na devandita data, percibirase o valor deste complemento na contía así calculada, sen que poida afectarlle calquera outra variación do devandito salario mínimo interprofesional que puidese producirse durante o transcurso de cada ano.

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).

Indícase nalgúns casos un mínimo de tempo durante o cal se debe desempregar o traballo para ter dereito a percibilo.

Tamén se establece 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 ou a acordos pactados coa dirección da empresa.

■ Complementos de nocturnidade

Fan referencia a este complemento 76 dos convenios asinados este ano (o 63,87% do total dos asinados) que afectan a 92.030 traballadores/as (67,24%).

Destes convenios 11 son de sector (o 42,31% dos de sector asinados este ano) e afectan a 80.987 traballadores/as (65,89%) e 65 son de empresa (o 69,89% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 11.043 traballadores/as (79,11%).

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

Complemento de nocturnidade. Por provincias. Galicia. 2011

■ Cadro 9.20c

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	2	6	8
	%	50,00%	85,71%	72,73%
	Nº Traballadores/as	3.327	3.955	7.282
	%	25,34%	66,23%	38,13%
A Coruña	Nº Convenios	1	20	21
	%	33,33%	66,67%	63,64%
	Nº Traballadores/as	50.000	2.437	52.437
	%	97,85%	87,91%	97,34%
Lugo	Nº Convenios	2	6	8
	%	28,57%	75,00%	53,33%
	Nº Traballadores/as	5.850	564	6.414
	%	51,18%	91,71%	53,25%
Ourense	Nº Convenios	5	5	10
	%	55,56%	50,00%	52,63%
	Nº Traballadores/as	20.890	549	21.439
	%	83,76%	80,97%	83,69%
Pontevedra	Nº Convenios	1	28	29
	%	33,33%	73,68%	70,73%
	Nº Traballadores/as	920	3.538	4.458
	%	4,12%	90,21%	16,99%
Galicia	Nº Convenios	11	65	76
	%	42,31%	69,89%	63,87%
	Nº Traballadores/as	80.987	11.043	92.030
	%	65,89%	79,11%	67,24%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Das cláusulas que recollen pódese destacar o seguinte:

Establécese fixando unha porcentaxe en 49 convenios, o 64,47% dos que teñen este complemento, que afectan a 87.060 traballadores/as. Deles 10 son de sector e 39 son de empresa.

Maioritariamente indícase que a porcentaxe se aplica sobre o salario base. Recóllese tamén nalgúns convenios unha fórmula para o seu cálculo.

Indican unha contía á hora de establecer este complemento 27 convenios (o 35,53% dos que o teñen) que afectan a 4.970 traballadores/as. Deles 1 é de sector e 26 son de empresa.

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.

Fixan algúns convenios o mínimo de tempo que hai que traballar no período nocturno para ter dereito a todo o complemento, cobrándose en caso contrario polas horas traballadas.

Considérase maioritariamente traballo nocturno para estes efectos o realizado entre as 22 e as 6 horas (indícano así 47 convenios).

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

Sinala un convenio unha contía no caso de traballar entre as 12 da noite e as 7.30 horas e outra se é entre as 22 horas e as 12 da noite.

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

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

Exclúese nalgúns casos 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 aos traballadores/as da xornada diúrna que tivesen que realizar obrigatoriamente traballos en períodos nocturnos a consecuencia de feitos ou acontecementos calamitosos ou catastróficos e aos que se adscriban voluntariamente á quenda nocturna.

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

Segundo pode apreciarse no Cadro 9.20d, figura este complemento en 22 convenios (18,49% do total de asinados este ano) que afectan a 8.441 traballadores/as (6,17%).

Complemento por traballo a quendas. Por provincias. Galicia. 2011

■ Cadro 9.20d

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios		3	3
	%	0,00%	42,86%	27,27%
	Nº Traballadores/as		2.151	2.151
	%	0,00%	36,02%	11,26%
A Coruña	Nº Convenios		8	8
	%	0,00%	26,67%	24,24%
	Nº Traballadores/as		1.490	1.490
	%	0,00%	53,75%	2,77%
Lugo	Nº Convenios	2	4	6
	%	28,57%	50,00%	40,00%
	Nº Traballadores/as	3.077	514	3.591
	%	26,92%	83,58%	29,81%
Ourense	Nº Convenios			0
	%	0,00%	0,00%	0,00%
	Nº Traballadores/as			0
	%	0,00%	0,00%	0,00%
Pontevedra	Nº Convenios		5	5
	%	0,00%	13,16%	12,20%
	Nº Traballadores/as		1.209	1.209
	%	0,00%	30,83%	4,61%
Galicia	Nº Convenios	2	20	22
	%	7,69%	21,51%	18,49%
	Nº Traballadores/as	3.077	5.364	8.441
	%	2,50%	38,43%	6,17%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Deles 2 son de sector (o 7,69% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 3.077 traballadores/as (2,50%) e 20 son de empresa (o 21,51% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 5.364 traballadores/as (38,43%).

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

■ Complementos de posto e responsabilidade

Recollen 40 convenios (33,61% dos asinados) que afectan a 22.305 traballadores/as (16,30%) 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. 2011**

■ **Cadro 9.20e**

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios		3	3
	%	0,00%	42,86%	27,27%
	Nº Traballadores/as		4.943	4.943
	%	0,00%	82,77%	25,88%
A Coruña	Nº Convenios	1	10	11
	%	33,33%	33,33%	33,33%
	Nº Traballadores/as	300	1.008	1.308
	%	0,59%	36,36%	2,43%
Lugo	Nº Convenios	1	1	2
	%	14,29%	12,50%	13,33%
	Nº Traballadores/as	2.500	244	2.744
	%	21,87%	39,67%	22,78%
Ourense	Nº Convenios	3	2	5
	%	33,33%	20,00%	26,32%
	Nº Traballadores/as	11.000	183	11.183
	%	44,11%	26,99%	43,65%
Pontevedra	Nº Convenios		19	19
	%	0,00%	50,00%	46,34%
	Nº Traballadores/as		2.127	2.127
	%	0,00%	54,23%	8,11%
Galicia	Nº Convenios	5	35	40
	%	19,23%	37,63%	33,61%
	Nº Traballadores/as	13.800	8.505	22.305
	%	11,23%	60,93%	16,30%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Deles 5 son de sector (19,23% dos de sector) e afectan a 13.800 traballadores/as (11,23%) e 35 son de empresa (37,63% dos de empresa) e afectan a 8.505 traballadores/as (60,93%).

Fíxase maioritariamente establecendo unha contía. Os convenios que establecen algún destes complementos como unha porcentaxe do soldo base son 10.

■ **Complementos de dispoñibilidade horaria ou prolongación da xornada**

Establecen estes complementos 19 convenios (15,97% dos asinados este ano) que afectan a 3.178 traballadores/as (2,32%).

Deles 18 son de empresa (19,35% dos convenios de empresa asinados este ano) e afectan a 2.428 traballadores/as (17,39%) e 1 é de sector (3,85% dos de sector asinados este ano) e afecta a 750 traballadores/as (0,61%).

Respecto das cláusulas que recollen pódese sinalar o seguinte:

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

Outras cláusulas refírense á compensación en tempo de descanso, á voluntariedade da dispoñibilidade e 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 33 convenios (27,73% dos asinados), que afectan a 62.692 traballadores/as (45,80%).

Primas e incentivos. Complemento de produtividade. Por provincias. Galicia. 2011

■ Cadro 9.20f

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios		1	1
	%	0,00%	14,29%	9,09%
	Nº Traballadores/as		110	110
	%	0,00%	1,84%	0,58%
A Coruña	Nº Convenios	1	7	8
	%	33,33%	23,33%	24,24%
	Nº Traballadores/as	50.000	919	50.919
	%	97,85%	33,15%	94,52%
Lugo	Nº Convenios		2	2
	%	0,00%	25,00%	13,33%
	Nº Traballadores/as		142	142
	%	0,00%	23,09%	1,18%
Ourense	Nº Convenios	2	2	4
	%	22,22%	20,00%	21,05%
	Nº Traballadores/as	8.890	87	8.977
	%	35,65%	12,83%	35,04%
Pontevedra	Nº Convenios		18	18
	%	0,00%	47,37%	43,90%
	Nº Traballadores/as		2.544	2.544
	%	0,00%	64,86%	9,69%
Galicia	Nº Convenios	3	30	33
	%	11,54%	32,26%	27,73%
	Nº Traballadores/as	58.890	3.802	62.692
	%	47,91%	27,24%	45,80%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Deles 3 son de sector (11,54% dos de sector) e afectan a 58.890 traballadores/as (47,91%) e 30 son de empresa (32,26% dos de empresa) e afectan a 3.802 traballadores/as (27,24%).

Respecto das cláusulas que recollen pódese sinalar o seguinte:

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

Establécense como unha contía fixa ou unha contía en función dos obxectivos fixados segundo a actividade da empresa (produción, tipo de actividade, etc.) ou sinalanse porcentaxes que se aplican sobre o salario base ou a masa salarial bruta xeralmente.

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

Faise referencia noutros casos 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.

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.

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

Indícase nalgúns cláusulas 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 32 convenios (26,89% dos asinados este ano) que afectan a 77.331 traballadores/as (56,50%).

Destes convenios 25 son de empresa (26,88% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 2.718 traballadores/as (19,47%) e 7 son de sector (26,92% dos de sector asinados este ano) e afectan a 74.613 traballadores/as (60,70%).

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.

Asistencia e puntualidade. Por provincias. Galicia. 2011

■ Cadro 9.20g

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	3	0	3
	%	75,00%	0,00%	27,27%
	Nº Traballadores/as	5.727	0	5.727
	%	43,63%	0,00%	29,99%
A Coruña	Nº Convenios	1	8	9
	%	33,33%	26,67%	27,27%
	Nº Traballadores/as	50.000	771	50.771
	%	97,85%	27,81%	94,24%
Lugo	Nº Convenios	1	2	3
	%	14,29%	25,00%	20,00%
	Nº Traballadores/as	2.296	264	2.560
	%	20,09%	42,93%	21,25%
Ourense	Nº Convenios	2	2	4
	%	22,22%	20,00%	21,05%
	Nº Traballadores/as	16.590	91	16.681
	%	66,52%	13,42%	65,11%
Pontevedra	Nº Convenios	0	13	13
	%	0,00%	34,21%	31,71%
	Nº Traballadores/as	0	1.592	1.592
	%	0,00%	40,59%	6,07%
Galicia	Nº Convenios	7	25	32
	%	26,92%	26,88%	26,89%
	Nº Traballadores/as	74.613	2.718	77.331
	%	60,70%	19,47%	56,50%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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

■ Outros complementos

Figura en 46 convenios (38,66% dos asinados) que afectan a 19.940 traballadores/as (14,57%) un **complemento por traballar en días festivos**.

Deles 37 son de empresa (39,78% dos convenios de empresa asinados este ano) e afectan a 7.010 traballadores/as (50,22%), e 9 de sector (34,62% dos de sector asinados) que afectan a 12.930 traballadores/as (10,52%).

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 disfrutalos.

Respecto das porcentaxes nuns casos indican que se aplican sobre o salario base e noutros sobre o salario total ou engadíndolle ao salario base algúns complementos.

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

Recollen 10 convenios (8,40% dos asinados este ano) que afectan a 2.049 traballadores/as (1,50%) un **complemento de convenio**. Deles 1 é de sector (3,85% dos de sector asinados este ano) e afecta a 1.500 traballadores/as (1,22%) e 9 son de empresa (9,68% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 549 traballadores/as (3,93%).

Existe en 10 convenios, o 8,40% dos asinados este ano, que afectan a 6.392 traballadores (4,67%) un **complemento de actividade**. Deles 3 son de sector (11,54% dos de sector asinados este ano) e afectan a 5.850 traballadores/as (4,76%) e 7 son de empresa (7,53% dos convenios de empresa asinados este ano) e afectan a 542 traballadores/as (3,88%).

Establecen un **complemento por traballos especiais** 5 convenios, o 4,20% dos asinados este ano, que afectan a 2.270 traballadores/as (1,66%). Deles 2 son de sector (7,69% dos de sector asinados) e afectan a 2.100 traballadores/as (1,71%) e 3 son de empresa (3,23% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 170 traballadores/as (1,22%).

Faise referencia tamén en varios convenios ao mantemento a título persoal de complementos fixados en convenios anteriores para os traballadores/as que os viñeran percibindo con anterioridade.

C) Gratificacións extraordinarias

En 62 convenios dos asinados este ano (52,1%) establécense máis de 2 gratificacións extraordinarias (Cadro 9.20h). Afectan estes convenios a 26.029 traballadores/as (19,02%).

Número de gratificacións extraordinarias establecido nos convenios asinados. Galicia. 2011

■ Cadro 9.20h

		Sector	Empresa	Total
2 Pagas	Nº Convenios	8	49	57
	%	30,77%	52,69%	47,90%
	Nº Traballadores/as	101.711	9.136	110.847
	%	82,75%	65,45%	80,98%
3 Pagas	Nº Convenios	15	33	48
	%	57,69%	35,48%	40,34%
	Nº Traballadores/as	20.156	3.912	24.068
	%	16,40%	28,02%	17,58%
4 Pagas	Nº Convenios	3	10	13
	%	11,54%	10,75%	10,92%
	Nº Traballadores/as	1.050	905	1.955
	%	0,85%	6,48%	1,43%
5 Pagas	Nº Convenios	0	1	1
	%	0,00%	1,08%	0,84%
	Nº Traballadores/as	0	6	6
	%	0,00%	0,04%	0,00%

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 real ou total.

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

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

Nalgún caso exclúese expresamente algúns complementos como os de puntualidade e transporte.

Fan referencia ao rateo das gratificacións extraordinarias 22 convenios (18,5% dos asinados) que afectan a 67.933 traballadores/as (49,6%).

Deles 7 son de sector (26,9% dos de sector asinados) e afectan a 66.740 traballadores/as (54,3%) e 15 son de empresa (16,1% dos convenios de empresa asinados este ano) e afectan a 1.193 traballadores/as (8,5%).

En 2 convenios establécese expresamente que todas as gratificacións extraordinarias serán rateadas, e noutros 2 indícase o rateo dalgunha delas.

Nos demais convenios indícase a posibilidade de facelo.

Sinalan dous convenios de sector que non poderán ser rateadas nos novos contratos.

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.

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 71 convenios (59,66% dos asinados este ano) os que teñen cláusulas ao respecto e afectan a 113.650 traballadores/as (83,03%).

Deles 19 son de sector (73,08% dos de sector) e afectan a 105.092 traballadores/as (85,50%) e 52 son de empresa (55,91% dos de empresa) e afectan a 8.558 traballadores/as (61,31%).

Axudas de custo e gastos de locomoción. Por provincias. Galicia. 2011

■ Cadro 9.20i

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	2	5	7
	%	50,00%	71,43%	63,64%
	Nº Traballadores/as	3.302	4.267	7.569
	%	25,15%	71,45%	39,63%
A Coruña	Nº Convenios	2	15	17
	%	66,67%	50,00%	51,52%
	Nº Traballadores/as	50.800	1.301	52.101
	%	99,41%	46,93%	96,71%
Lugo	Nº Convenios	5	4	9
	%	71,43%	50,00%	60,00%
	Nº Traballadores/as	7.330	514	7.844
	%	64,13%	83,58%	65,12%
Ourense	Nº Convenios	7	5	12
	%	77,78%	50,00%	63,16%
	Nº Traballadores/as	21.340	444	21.784
	%	85,57%	65,49%	85,03%
Pontevedra	Nº Convenios	3	23	26
	%	100,00%	60,53%	63,41%
	Nº Traballadores/as	22.320	2.032	24.352
	%	100,00%	51,81%	92,80%
Galicia	Nº Convenios	19	52	71
	%	73,08%	55,91%	59,66%
	Nº Traballadores/as	105.092	8.558	113.650
	%	85,50%	61,31%	83,03%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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 quilómetro.

■ Complemento de transporte e distancia

Ven recollido en 64 convenios (53,78% dos asinados) que afectan a 107.481 traballadores/as (78,52%).

Deles 15 son de sector (57,69%) e afectan a 99.921 traballadores/as (81,29%) e 49 son de empresa (52,69%) e afectan a 7.560 traballadores/as (54,16%).

○ Cadro 9.20k recolle estes datos por provincias.

Complemento de transporte e distancia. Por provincias. Galicia. 2011

■ Cadro 9.20k

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	3	4	7
	%	75,00%	57,14%	63,64%
	Nº Traballadores/as	10.727	2.454	13.181
	%	81,72%	41,09%	69,01%
A Coruña	Nº Convenios	2	14	16
	%	66,67%	46,67%	48,48%
	Nº Traballadores/as	50.300	1.490	51.790
	%	98,43%	53,75%	96,14%
Lugo	Nº Convenios	4	6	10
	%	57,14%	75,00%	66,67%
	Nº Traballadores/as	6.884	461	7.345
	%	60,23%	74,96%	60,98%
Ourense	Nº Convenios	3	4	7
	%	33,33%	40,00%	36,84%
	Nº Traballadores/as	9.690	252	9.942
	%	38,85%	37,17%	38,81%
Pontevedra	Nº Convenios	3	21	24
	%	100,00%	55,26%	58,54%
	Nº Traballadores/as	22.320	2.903	25.223
	%	100,00%	74,02%	96,12%
Galicia	Nº Convenios	15	49	64
	%	57,69%	52,69%	53,78%
	Nº Traballadores/as	99.921	7.560	107.481
	%	81,29%	54,16%	78,52%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

■ Outros complementos

En 15 convenios (12,61% dos asinados este ano) establécese o complemento de “Quebranto de moeda” e en 3 (2,52% 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 2011 en Galicia, tivéronse en conta unicamente os convenios que a regulan de xeito anual, que foron 102 este ano (o 62,2%). Deles 31 son de sector (o 60,8% dos de sector asinados e revisados este ano) e 71 son de empresa (o 62,8% dos de empresa asinados e revisados este ano).

O Cadro 9.21 reflicte a xornada media pactada en 2011 que foi de 1.753,10 horas.

Evolución da xornada media anual pactada. Galicia. 2006-2011

■ Cadro 9.21

Total Convenios. Xornada media pactada

	Convenios de empresa	Convenios de sector	Total convenios
2006	1.742,2	1.765,5	1.764,0
2007	1.739,4	1.768,2	1.766,9
2008	1.697,2	1.762,9	1.755,3
2009	1.742,2	1.759,3	1.758,7
2010	1.731,9	1.773,5	1.769,3
2011	1.725,54	1.756,28	1.753,10

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, 1.725,54 horas fronte a 1.756,28 horas.

Por sectores económicos, no total de convenios, foi na construción onde se pactou unha xornada máis baixa, 1.736,98 horas.

Nos convenios de sector, é no sector servizos no que se pacta a xornada máis alta, 1.801,63 horas.

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.22, son 74 (62,18% dos asinados) os convenios que indican unha xornada anual inferior á máxima legal anual. Estes convenios afectan a 110.834 traballadores/as (80,97%).

Deles 15 son de sector (57,69% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 101.964 traballadores/as (82,95%) e 59 son de empresa (63,44% dos de empresa asinados) e afectan a 8.870 traballadores/as (63,54%).

Sinalar así mesmo que dos 76 convenios asinados este ano que rematan a súa vixencia en anos posteriores, ningún indica unha redución da xornada anual para os anos seguintes de vixencia.

**Evolución dos convenios que reducen a xornada máxima legal.
Porcentaxe sobre o total. Por provincias. Galicia 2006-2011**

■ Cadro 9.22

	Sector		Empresa		Total Galicia	
	Nº convenios	%	Nº convenios	%	Nº convenios	%
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
2011						
C. Autónoma/Interprov. C. Autónoma	2	50,00	5	71,43	7	63,64
A Coruña	2	66,67	17	56,67	19	57,58
Lugo	5	71,43	3	37,50	8	53,33
Ourense	4	44,44	5	50,00	9	47,37
Pontevedra	2	66,67	29	76,32	31	75,61
Total	15	57,69	59	63,44	74	62,18

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Os convenios asinados este ano que indican unha xornada semanal inferior á xornada máxima establecida son 29 (24,37% dos asinados) e afectan a 4.090 traballadores/as (2,99%). Son todos de empresa.

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 2011, a xornada pactada é de 1.750,85 horas (1.755,32 horas nos convenios de sector e 1.724,28 horas nos de empresa).

9.5.1.2 Regulación da xornada

■ Distribución irregular da xornada

Segundo reflicte o Cadro 9.23a, 9 convenios (7,56% dos asinados este ano) indican unha distribución irregular da xornada. Deles 1 é de sector e 8 son de empresa e afectan a 1.860 traballadores/as (1,36%).

**Convenios colectivos con distribución irregular da xornada.
Por provincias. Galicia. 2006-2011**

■ Cadro 9.23a

	C. Autónoma / Interprov. C.A.	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Galicia	
						Nº	%
Sector							
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
2011	0	0	0	1	0	1	3,9
Empresa							
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
2011	0	1	2	0	5	8	8,6
Total 2011	0	1	2	1	5	9	7,6

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Ademais, segundo se pode apreciar no Cadro 9.23b, en 17 convenios (14,29% dos asinados) indícase a posibilidade de establecer unha distribución irregular da xornada. Os traballadores/as aos que afectan son 28.561 (20,87%).

Convenios colectivos que indican a posibilidade de establecer unha distribución irregular da xornada. Por Provincias. Galicia. 2011

■ Cadro 9.23b

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios			0
	%	0,00%	0,00%	0,00%
	Nº Traballadores/as			0
	%	0,00%	0,00%	0,00%
A Coruña	Nº Convenios		2	2
	%	0,00%	6,67%	6,06%
	Nº Traballadores/as		209	209
	%	0,00%	7,54%	0,39%
Lugo	Nº Convenios	2		2
	%	28,57%	0,00%	13,33%
	Nº Traballadores/as	3.077		3.077
	%	26,92%	0,00%	25,55%
Ourense	Nº Convenios	2	2	4
	%	22,22%	20,00%	21,05%
	Nº Traballadores/as	4.800	66	4.866
	%	19,25%	9,73%	18,99%
Pontevedra	Nº Convenios	1	8	9
	%	33,33%	21,05%	21,95%
	Nº Traballadores/as	20.000	409	20.409
	%	89,61%	10,43%	77,77%
Galicia	Nº Convenios	5	12	17
	%	19,23%	12,90%	14,29%
	Nº Traballadores/as	27.877	684	28.561
	%	22,68%	4,90%	20,87%

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 recollendo a súa regulación nalgúns casos.

■ Tempo de traballo flexible. Prolongación da xornada

Recóllense cláusulas ao respecto en 47 convenios (39,50% dos asinados) que afectan a 37.724 traballadores/as (27,56%).

Deles 6 son de sector (23,08% dos de sector) e afectan a 33.252 traballadores/as (27,05%) e 41 de empresa (44,09% dos de empresa) e afectan a 4.472 traballadores/as (32,04%).

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).

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

Limitase nalgúns casos o 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.

■ **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 69 convenios dos asinados este ano (57,98%).

Estes convenios afectan a 79.540 traballadores/as (58,11%) e deles 60 son de empresa (64,52% dos de empresa asinados) e afectan a 8.916 traballadores/as (63,87%) e 9 son de sector (34,62% dos de sector asinados) e afectan a 70.624 traballadores/as (57,46%).

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.

■ Tamén se refiren moitos deles 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 deteriorenen 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 existencia da responsabilidade correspondente polo incumprimento do horario, e excluindo nalgúns casos un certo tempo desa consideración.

■ 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 ademais a autorización desta.

Limitáase nalgúns convenio a un número ao mes por persoa en cada servizo ou departamento e noutros a un número de traballadores/as por quenda.

Regúlanse tamén nalgúns casos as preferencias para ter dereito aos cambios.

■ 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.

■ Indícase 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.

■ Establecen algúns convenios as prioridades para a designación do persoal da quenda de noite.

■ Sinala un convenio que co fin de dar posibilidade de renovar a quenda de noite, para evitar a permanencia durante anos nesta, cando exista a posibilidade de realizar un contrato indefinido na quenda de día a tempo completo, este será para un traballador/a indefinido da quenda de noite, e o traballador/a eventual ao que se lle ofrezca o contrato indefinido, pasará a cubrir a vacante da quenda de noite; salvo casos especiais que se estudarán na Comisión de seguimento do acordo.

Indica tamén que se poderá solicitar traballar na quenda de día, despois da permanencia dun período mínimo de 12 meses na quenda de noite, e tendo en conta o sistema de prioridade seguinte :

- 1º. Preferencia aos traballadores/as con problemas de saúde ou familiares.
- 2º. Traballadores/as con máis antigüidade na quenda de noite.
- 3º. Traballadores/as que teñan responsabilidades familiares (coidado de fillos/as...)

Estas circunstancias deberán ser xustificadas fidedignamente.

■ Descansos

Regúlanse os descansos en 89 convenios dos asinados este ano (74,79%) que afectan a 61.898 traballadores/as (45,22%).

Deles 18 son de sector (69,23% dos de sector) e afectan a 51.527 traballadores/as (41,92%) e 71 son de empresa (76,34% dos de empresa) e afectan a 10.371 traballadores/as (74,3%).

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

O descanso mínimo diario establécese expresamente como tempo efectivo de traballo en 55 convenios dos asinados este ano (46,22%) que afectan a 24.616 traballadores/as (17,98%). Deles 7 son de sector (26,92% dos de sector) e afectan a 18.545 traballadores/as (15,09%) e 48 de empresa (51,61% dos de empresa) e afectan a 6.071 traballadores/as (43,49%).

Indican que o descanso mínimo diario non se considera como tempo de traballo efectivo 6 convenios (5,04% dos asinados) que afectan a 1.245 traballadores/as (0,91%). Son todos de empresa.

Nun destes convenios de empresa indícase como tempo efectivo de traballo os 15 minutos de descanso na quenda de noite nunha sección da empresa e noutra sección, na quenda de día, na que se establecen 30 minutos de descanso non se consideran 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 52 convenios (43,70%) dos asinados este ano que afectan a 73.441 traballadores/as (53,66%).

Deles 8 son de sector (30,77% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 66.177 traballadores/as (53,84%) e 44 de empresa (47,31% dos de empresa asinados) e afectan a 7.264 traballadores/as (52,04%).

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 indican días naturais ou 1 mes natural 83 convenios (69,75%) que afectan a 127.905 traballadores/as (93,45%).

Deles 23 son de sector (88,46% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 119.392 traballadores/as (97,13%) e 60 son de empresa (64,52% dos de empresa asinados) e afectan a 8.513 traballadores/as (60,99%).

Os convenios que indican días laborables son 49 (41,18% dos asinados este ano), e afectan a 99.687 traballadores/as (72,83%).

Deles 9 son de sector (34,62% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 93.435 traballadores/as (76,01%) e 40 son de empresa (43,01% dos de empresa asinados) e afectan a 6.252 traballadores/as (44,79%).

Destes convenios que indican días laborables 21 que afectan a 93.438 traballadores/as sinálanas tamén en días naturais ou un mes natural. Deles 7 son de sector e afectan a 92.335 traballadores/as e 14 son de empresa e afectan a 1.103 traballadores/as.

Nalgunhas destas cláusulas o que se fai é establecer un número mínimo de días laborables de vacacións aínda que se fixen estas en días naturais e noutras garántese que en calquera caso nunca serán menos de 30 días naturais.

O número de días laborables indicados vai desde 21 a 34. Os que máis se repiten son 22 (faise en 30 convenios) e 21 (faise en 8 convenios).

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.24, son 12 os convenios que indican máis de 30 días naturais de vacacións (10,1% dos asinados este ano). Os traballadores/as aos que afectan son 3.464 (2,5%).

Cadro 9.24

Evolución dos convenios colectivos con vacacións de máis de 30 días naturais.
Por provincias. Galicia. 2006-2011

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2011	1	25,0	0	0,0	1	14,3	1	11,1	0	0,0	3	11,5
Empresa												
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	8,6
2008	2	28,6	5	17,2	2	8,7	0	0,0	2	3,4	11	9,1
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
2011	1	14,3	4	13,3	3	37,5	0	0,0	1	2,6	9	9,7
Total 2011	2	18,2	4	12,1	4	26,7	1	5,3	1	2,4	12	10,1

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Deles 3 son de sector (11,54% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 2.955 traballadores/as (2,40%) e 9 son de empresa (9,68% dos de empresa asinados) e afectan a 509 traballadores/as (3,65%).

En 118 convenios (o 99,2% dos asinados este ano) establécense criterios ou datas á hora de fixar as vacacións (Cadro 9.25). Os traballadores/as aos que afectan son 136.806 (99,95%).

Convenios colectivos que fixan criterios ou datas nas vacacións.
Por provincias. Galicia. 2006 - 2011

Cadro 9.25

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2011	4	100,0	3	100,0	7	100,0	9	100,0	3	100,0	26	100,0
Empresa												
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
2011	7	100,0	29	96,7	8	100,0	10	100,0	38	100,0	92	98,9
Total 2011	11	100,0	32	97,0	15	100,0	19	100,0	41	100,0	118	99,2

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Deles 26 son de sector (100% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 122.917 traballadores/as (100%) e 92 son de empresa (98,92% dos de empresa asinados) e afectan a 13.889 traballadores/as (99,50%).

Os criterios recollidos pódense resumir nos seguintes:

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

Sínálase nalgúns casos a duración mínima de cada período no caso de fraccionadas.

Indícase tamén nalgún caso que a metade dos días de vacacións serán a elección do traballador/a e a outra metade fixaraos a empresa.

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

■ Posibilidade por parte da empresa de facer coincidir o período de vacacións co de menor actividade da empresa ou de excluír o período que coincida co de maior actividade produtiva da empresa (nalgúns casos indican que será logo de acordo coa representación dos traballadores/as ou cos propios traballadores/as en caso de non existir representación).

Sínálase tamén que se a empresa leva a cabo o peche por vacacións, os traballadores/as desfrutarán durante esas datas.

Establécese nalgún caso que para a súa fixación se terá en conta o calendario laboral dos principais clientes da empresa.

Indica un convenio que se por causas conxunturais ou outras circunstancias a empresa se vise obrigada a paralizar a produción, ben por avarías ou por falta de subministración de materias primas, orixinado todo iso por forza maior; a empresa poderá determinar a data do período de vacacións, logo de acordo coa representación legal dos traballadores/as.

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

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

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

Nalgúns convenios sínálanse 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 (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).

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 ou semestre anterior á data de iniciación destas.

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

■ Vacacións maternidade/paternidade.

As cláusulas máis frecuentes 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).

Sinálase tamén que cando debido á baixa por incapacidade temporal ou suspensión con reserva de posto de traballo en caso de maternidade/paternidade, lactación ou risco durante o embarazo, non se desfruten as vacacións ou parte destas nas datas establecidas, terase dereito ao seu desfrute total ou parcial, fixando o novo período de acordo coa dirección da empresa, aínda que finalizara o ano natural ao que correspondan.

■ Primas por vacacións fóra de certos períodos.

Teñen cláusulas ao respecto 23 convenios (19,33% dos asinados este ano) que afectan a 11.574 traballadores/as (8,46%). Deles 22 son de empresa (23,66% dos de empresa asinados) e afectan a 4.174 traballadores/as (29,90%) e 1 é de sector (3,85% dos de sector asinados) e afecta a 7.400 traballadores/as (6,02%).

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 62 convenios (52,10% dos asinados este ano) que afectan a 59.335 traballadores/as (43,35%).

Deles 11 son de sector (42,31% dos de sector) e afectan a 50.137 traballadores/as (40,79%) e 51 son de empresa (54,84% dos de empresa) e afectan a 9.198 traballadores/as (65,89%).

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 51 (42,86% dos asinados este ano) e afectan a 54.156 traballadores/as (39,57%).

Deles 9 son de sector (34,62% dos de sector) e afectan a 46.187 traballadores/as (37,58%) e 42 son de empresa (45,16% dos de empresa) e afectan a 7.969 traballadores/as (57,09%).

Os convenios que indican a interrupción das vacacións no caso de incapacidade temporal durante o seu desfrute son 30 (25,21% dos asinados) e afectan a 7.526 traballadores/as (5,50%).

Deles 2 son de sector (7,69% dos de sector) e afectan a 3.950 traballadores/as (3,21%) e 28 son de empresa (30,11% dos de empresa) e afectan a 3.576 traballadores/as (25,62%).

Indícase en moitas destas cláusulas 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 finais de xaneiro ou febreiro do ano seguinte ou nalgún caso o segundo trimestre).

Sinálase ás veces que isto será posible sempre que as necesidades do servizo o permitan ou que non afecte ao proceso produtivo.

Requírese nalgúns casos un número mínimo de días de duración da baixa ou límtase a un número máximo de días de baixa que se poden recuperar.

Tamén se limita nalgúns convenios esta posibilidade para o caso de que a incapacidade temporal sexa debida a accidente laboral ou que exista hospitalización.

Exclúen algúns convenios a aplicación desta medida cando se teña establecido o peche por vacacións nun mes concreto ou os supostos de vacacións colectivas de todo un centro de traballo.

Hai convenios 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 Conciliación da vida laboral e familiar

Recollen cláusulas relacionadas con este tema 118 convenios (99,16% dos asinados) que afectan a 136.869 traballadores/as (99,99%).

Deles 26 son de sector (100% dos de sector) e afectan a 122.917 traballadores/as (100%) e 92 son de empresa (98,92% dos de empresa) e afectan a 13.952 traballadores/as (99,95%).

Respecto do tipo de cláusulas que conteñen que varían nalgún aspecto o sinalado na lexislación vixente, pódense destacar os seguintes:

■ Permisos

O 94,96% dos convenios asinados este ano (113 convenios) melloran dalgún xeito os permisos establecidos no Estatuto dos traballadores/as. Os traballadores/as aos que afectan son 136.587 (o 99,79% do total).

Deles 25 son de sector (96,15% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 122.767 traballadores/as (99,88%) e 88 son de empresa (94,62% dos de empresa) e afectan a 13.820 traballadores/as (99%).

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, de Galicia ou do Estado e noutros casos fixando un número concreto de quilómetros.

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

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

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

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

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

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

■ Ampliación dos permisos ás parellas de feito

Amplíase o dereito aos permisos retribuídos para as parellas de feito en 77 convenios, o 64,71% do total dos asinados este ano, que afectan a 103.069 traballadores/as (75,30%).

Deles 15 son de sector (57,69% dos de sector) e afectan a 92.342 traballadores/as (75,13%) e 62 son de empresa (66,67% dos de empresa) e afectan a 10.727 traballadores/as (76,85%).

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 rexistro de parellas de feito se existe ou do Concello, ou calquera outro medio co que a convivencia quede debidamente xustificada.

Limitase nalgúns casos este dereito exixindo nalgúns deles que se xustifique un mínimo de tempo de convivencia e noutros impedindo que se poida conceder de novo ata transcorrido un certo número de anos que se indica, salvo en caso de falecemento dun dos compoñentes da parella.

■ Permisos por asuntos propios

Establécese o dereito a permisos retribuídos por asuntos propios en 57 convenios (47,90% dos asinados) que afectan a 31.301 traballadores/as (22,87%).

Deles 10 son de sector (38,46% dos de sector) e afectan a 22.525 traballadores/as (18,33%) e 47 son de empresa (50,54% dos de empresa) e afectan a 8.776 traballadores/as (62,87%).

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.

Nalgúns convenios indican un número máximo de días de libre disposición que se poden acumular:

■ Prazo de antelación mínima das solicitudes ou de aviso previo á empresa.

■ Días adicionais segundo anos de servizo.

■ Establecer días de asuntos propios ou días adicionais aos existentes en función do absentismo.

Nun convenio de empresa que establece 4+1 días de libre disposición ao ano indica que este quinto día de libre disposición queda supeditado a que o absentismo non supere o 15% no ano anterior ao seu desfrute.

Noutro convenio tamén de empresa indica que para todos os traballadores/as que durante o ano teñan un índice de absentismo inferior ou igual ao 3% por enfermidade común, establécese unha redución individual de xornada que dará dereito ao desfrute dun día de libre disposición ao ano.

■ 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.

■ Límites para o seu disfrute.

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 de certos períodos ou días para poder desfrutalos.

Establece algún convenio un número para desfrutar por trimestre.

■ Permisos non retribuídos

Existen cláusulas ao respecto en 51 convenios (42,86% dos asinados este ano) que afectan a 32.686 traballadores/as (23,88%). Deles 4 son de sector (15,38% dos de sector) e afectan a 24.145 traballadores/as (19,64%) e 47 son de empresa (50,54% dos de empresa) e afectan a 8.541 traballadores/as (61,19%).

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.

■ Exixencia 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.

■ 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.

Nalgúns casos en vez de días sinalan un crédito de horas e noutros por períodos semanais ou mensuais.

Sínálase nalgún convenio para traballadores/as con xornada inferior á completa que a duración deste período ampliárase en proporción inversa á duración da súa xornada.

Indícase ás veces a posibilidade de aproveitar o crédito de horas de maneira separada ou acumulada en calquera momento dentro do primeiro ano de vida do fillo/a.

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

■ **Permiso de paternidade / maternidade**

O tipo de cláusulas máis habitual o que fan é remitir ou recoller total ou parcialmente o sinalado ao respecto na lexislación vixente.

Refírense moitas cláusulas tamén á protección nos supostos de risco durante o embarazo ou a lactación remitindo ou recollendo total ou parcialmente o sinalado na lei ao respecto.

Un convenio de empresa nos casos de maternidade, adopción ou acollemento, incrementa en dúas semanas os períodos de descanso prescritos para tales supostos no artigo 48.4 do Estatuto dos Traballadores/as, sinalando para iso dúas condicións: que o/a traballador/a leve, como mínimo, dous anos de permanencia na empresa e que só o disfrute un dos pais.

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

Sínálase nalgúns casos unha duración de 15 días e amplíase ademais nalgún convenio a duración para o caso de familias numerosas ou na que exista algunha persoa con discapacidade.

Recóllese tamén a posibilidade de disfrute deste permiso a tempo parcial.

■ **Outras cláusulas sobre permisos**

Establécese nalgún caso unha comisión para o estudo das licenzas no suposto de enfermidade grave de cónxuxe, fillos e pais, co fin de posibilitar o incremento de días a conceder en función da necesidade de cada caso, que estará composta por un membro do comité e un membro da empresa.

■ **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 10 ou 12 anos.

Regulan algúns convenios de empresa o disfrute se existe coincidencia entre varios traballadores/as indicando que, co fin de non desatender as liñas produtivas, primarán os acordos entre os/as solicitantes do permiso, sinalando que é criterio orientativo, para iso, que cando coincidan no mesmo departamento, tendo en conta a similitude de funcións e horario de traballo, que as horas de redución non sexan coincidentes senón que se alternen para completar unha xornada completa.

Sinalan ademais que o persoal que disfrutara deste tipo de dereito será o primeiro en adaptar a súa xornada, quenda e horario cando no futuro sexan outras as per-

soas que queiran exercer este dereito se coinciden no departamento, tendo en conta a similitude de funcións e horario de traballo.

Nalgún caso límitase esta posibilidade indicando que dado que tamén está en xogo a capacidade organizativa e produtiva da empresa, as partes negociadoras acordan que a redución da xornada e, de ser o caso, a elección e/ou fixación da quenda concreta de traballo, non poderá afectar a máis do 5% do persoal dunha quenda concreta.

Recolle un convenio o compromiso da empresa de atender todos aqueles casos que se formulen de adaptación de xornada ou redución desta non contemplados na lei, aínda que tendo sempre en conta para iso o desenvolvemento coordinado do servizo e a forma na que represente un menor impacto na organización do traballo, sinalando que de producirse algunha incidencia ao respecto dalgún caso concreto, tratarase esta co comité de empresa co fin de buscar unha solución.

■ **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.

Nalgún caso sinálase que a empresa garante que dará o máximo de facilidades para o intercambio de quenda entre traballadores/as, cando estes o soliciten, mantendo o equilibrio.

Para o caso de que ambos os dous proxenitores traballen na empresa, indican algúns convenios que se tratará de buscar fórmulas para que a atención dos familiares a cargo, menores ou maiores, non sufran prexuízos, sendo un criterio orientativo o que as quendas de traballo non coincidan, e que nas semanas que isto ocorra, se dea unha hora de marxe na entrada ou saída ao traballo de forma alternativa. Esta hora de axuste horario non será retribuída.

Refírense outras cláusulas a que a empresa atenderá aquelas solicitudes do persoal sometido ao sistema de traballo de quendas alternas de pasar a ocupar unha quenda fixa sempre que as necesidades da produción e organización do traballo o permitan.

Sinala un convenio que os traballadores/as que cumpran cos requisitos legais de familia numerosa poderán solicitar a preferencia de quenda de traballo se se trata de persoal adscrito a unha determinada sección con rotación de quendas, así como a adecuación da súa xornada laboral se se trata de traballadores/as con horario partido, mentres que un dos fillos sexa menor de 8 anos.

Amplía outro convenio o dereito de todos os traballadores/as con fillos/as ata os oito anos de idade a optar, ben por solicitar redución de xornada nos termos regu-

lados legalmente ou, por unha xornada continuada de 39 horas semanais cun mínimo de 1 tarde de traballo.

Indica ademais que poderán acollerse a esta medida os traballadores/as que teñan ao seu cargo algún familiar de ata segundo grao dependente, situación que deberán xustificar achegando un certificado médico que indique a situación da persoa dependente, un certificado de empadramento que demostre a convivencia, e unha fotocopia do DNI da persoa dependente.

Establece un convenio que como medida de conciliación da vida persoal e familiar, e de discriminación positiva por protección á maternidade, as nais con fillos menores de 1 ano, poderán reducir a súa xornada de traballo a cinco horas diarias, sen redución de soldo. Sinala que os homes poderán acollerse a este dereito se acreditan que por calquera causa crían sóos ao neno/a.

Engade que por necesidades do servizo, especialmente no caso de traballo a quendas, poderase acumular en tempos de descanso.

Recolle un convenio a seguinte cláusula respecto da permanencia na quenda de noite:

“Co fin de dar posibilidade de renovar a quenda de noite, para evitar a permanencia durante anos nesta:

■ *Cando exista a posibilidade de realizar un contrato indefinido na quenda de día a tempo completo, este será para un traballador/a indefinido da quenda de noite, e o traballador/a eventual ao que se lle ofrezca o contrato indefinido, pasará a cubrir a vacante da quenda de noite; salvo casos especiais que se estudarán na Comisión de seguimento deste acordo.*

■ *Poderase solicitar traballar na quenda de día, despois da permanencia dun período mínimo de 12 meses na quenda de noite, e tendo en conta o sistema de prioridade máis abaixo indicado.*

As vacantes que queden na quenda de día deberanse cubrir con traballadores/as da quenda de noite, tendo en conta o sistema de prioridade seguinte:

- 1º. Preferencia aos traballadores/as con problemas de saúde ou familiares.*
- 2º. Traballadores/as con máis antigüidade na quenda de noite.*
- 3º. Traballadores/as que teñan responsabilidades familiares (coidado de fillos/as...)*

Estas circunstancias deberán ser xustificadas fidedignamente.”

■ Garderías

Existen cláusulas en 15 convenios de empresa que afectan a 2.206 traballadores/as. En 14 delas fan referencia á existencia de axudas económicas.

■ Excedencias

Entre as cláusulas que melloran o establecido ao respecto na lexislación vixente pódense destacar as seguintes:

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

nal e humano, etc requirindo ás veces requisitos distintos e sinalando así mesmo prazos menores para poder solicitalas de novo.

Amplíase en varios convenios a duración da excedencia por coidado de familiares ata 3 anos.

Nun convenio amplía a duración da excedencia por coidado de fillos/as ata 5 anos para fillos con discapacidade.

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 ou 3 anos ou por toda a duración.

No caso de excedencias por coidado de fillo/a ou por coidado de familiares, amplíase nalgúns casos durante toda a duración delas e noutros durante 2 anos.

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

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

Existen algúns convenios que seguen mantendo a redacción anterior ás modificacións introducidas pola Lei 3/2007.

■ Outras cláusulas

■ Sinalan algúns convenios de sector as seguintes preferencias para non ser desprazados:

Representantes legais dos traballadores/as

Diminuídos físicos e psíquicos

Mulleres embarazadas, persoas que gocen do permiso de lactación ou dalgunha redución da xornada por atención a menores ou familiares.

■ En varios convenios indican os supostos que non se terán en conta para reducir os complementos ou incentivos ligados á asistencia, sinalando entre outros os seguintes:

Os permisos por maternidade da traballadora.

Os permisos por lactación dun fillo/a menor de nove meses.

O internamento e hospitalización ou falecemento de familiares de primeiro grado.

O tempo en que a persoa estea de baixa ou ausente por motivos ligados á maternidade ou a paternidade.

As horas necesarias para a preparación ao parto ou seguimento da maternidade.

Os permisos e licenzas contemplados no convenio.

■ Vacacións

Como xa se indicou no apartado anterior, 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).

Sínálase tamén que cando debido á baixa por incapacidade temporal ou suspensión con reserva de posto de traballo en caso de maternidade/paternidade, lactación ou risco durante o embarazo, non se desfruten as vacacións ou parte destas nas datas establecidas, terase dereito ao seu desfrute total ou parcial, fixando o novo período de acordo coa dirección da empresa, aínda que finalizara o ano natural ao que correspondan.

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

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

■ Formación

Refírense estas cláusulas que se analizan con máis detalle no apartado 12 deste informe ás facilidades para acceder á formación por parte dos traballadores/as, sinalando a posibilidade de elección de quenda e/ou adaptación da xornada así como aos permisos con reserva do posto de traballo para o persoal que curse estudos ou asista a cursos de formación e perfeccionamento.

Tamén se regulan os permisos para acudir a exames e as axudas para a financiación da formación.

■ Violencia de xénero

A maioría das cláusulas recollen total ou parcialmente o sinalado ao respecto no Estatuto dos traballadores/as e na Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.

■ Outras medidas

Outro tipo de medidas consisten en axudas económicas ou complementos en determinadas situacións de incapacidade que se analizan con máis detalle no apartado sobre melloras sociais deste informe.

9.5.4 Absentismo

Adóptase algunha medida concreta ou recóllense cláusulas sobre o control do absentismo en 57 convenios (47,90% dos asinados) que afectan a 100.134 traballadores/as (73,16%).

Deles 8 son de sector (30,77% dos de sector) e afectan a 94.613 traballadores/as (76,97%) e 49 son de empresa (52,69% dos de empresa) e afectan a 5.521 traballadores/as (39,55%).

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 recóllense as condicións que deben cumprirse para ter dereito a

eles e os motivos polos que se perden ou se producen descontos neles por faltas de puntualidade e asistencia, facendo ás veces unha relación de cales son as ausencias que se teñen en conta para estes efectos e cales non.

■ En 15 convenios (12,61% dos asinados) que afectan a 2.901 traballadores/as (2,12%) 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 sen hospitalización.

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

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

Para a súa determinación tense 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.

Nun convenio establece que se cobrará a prima de produción proporcionalmente aos días traballados cando o nivel de absentismo xeral do ano anterior sexa superior ao 4%. A cantidade que se deixe de pagar pola aplicación desta norma será repartida entre todos os traballadores/as, proporcionalmente ás horas traballadas.

■ Incremento dun día de asuntos propios en función do índice de absentismo (individual ou colectivo).

■ Incídese na potenciación dos instrumentos de control e de redución do absentismo laboral así como da realización dos estudos necesarios co fin de reduci-lo.

■ Faise referencia á posibilidade de descontos ou penalizacións nas retribucións, sinalando as ausencias que se exclúen.

■ Nalgún convenio créase unha comisión específica de seguimento do absentismo. 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.

Faise referencia tamén á información á representación dos traballadores/as sobre os sistemas de control de asistencia que teña implantados a empresa, así como respecto da súa modificación.

Sinálase así mesmo respecto destes sistemas de control, a obriga do persoal de someterse a eles.

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

9.5.5 Horas extraordinarias

Teñen cláusulas sobre horas extraordinarias 102 convenios (85,71% dos asinados) que afectan a 129.273 traballadores/as (94,45%).

Deles 22 son de sector (84,62% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 117.187 traballadores/as (95,34%) e 80 son de empresa (86,02% dos de empresa) e afectan a 12.086 traballadores/as (86,58%).

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, ou 4 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). Nalgún caso indícase a opción para o 50% das horas realizadas.

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

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

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

■ 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.

Créase nalgún convenio unha comisión específica para estes efectos.

Sínálase 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, servizos ou departamentos.

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.

Establécese ás veces o número máximo de horas extraordinarias que se poden realizar ao día, ao mes e ao ano.

■ Redución ou supresión das horas extraordinarias

Establécese a supresión das horas extraordinarias habituais en 17 convenios (14,29% dos asinados) que afectan a 4.938 traballadores/as (3,61%).

Deles 3 son de sector (11,54% dos de sector) e afectan a 3.400 traballadores/as (2,77%) e 14 son de empresa (15,05% dos de empresa) e afectan a 1.538 traballadores/as (11,02%).

Indican a redución ao mínimo das horas extraordinarias ou a redución do número máximo establecido no Estatuto dos traballadores/as 27 convenios (22,69% dos asinados) que afectan a 71.111 traballadores/as (51,95%).

Deles 8 son de sector (30,77% dos de sector) e afectan a 68.775 traballadores/as (55,95%) e 19 son de empresa (20,43% dos de empresa) e afectan a 2.336 traballadores/as (16,73%).

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

■ Outras cláusulas

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

Noutros convenios límtanse 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. 2011**

■ Cadro 9.26

	Nº Convenios	% sobre o total
Melloras sociais	116	97,48%
Saúde laboral	113	94,96%
Mobilidade xeográfica	30	25,21%
Mobilidade funcional	62	52,10%
Promoción, ascensos	69	57,98%
Formación profesional	84	70,59%
Crédito de horas sindicais	70	58,82%
Desconto cota sindical	28	23,53%
Clasificación profesional	79	66,39%
Sometemento AGA	54	45,38%
Período de proba	54	45,38%
Acoso	46	38,66%
Réxime disciplinario	62	52,10%
Dereitos lingüísticos	19	15,97%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

9.6.1 Melloras sociais

Conteñen cláusulas deste tipo 116 convenios (97,48% dos convenios asinados este ano) que afectan a 136.845 traballadores/as (99,98%).

Deles 26 son de sector (100% dos de sector) e afectan a 122.917 traballadores/as (100%), e 90 son de empresa (96,77% dos de empresa) e afectan a 13.928 traballadores/as (99,78%).

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

Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre melloras sociais. Por provincias. Galicia. 2006-2011

■ Cadro 9.27

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2011	4	100,0	3	100,0	7	100,0	9	100,0	3	100,0	26	100,0
Empresa												
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
2011	7	100,0	29	96,7	8	100,0	9	90,0	37	97,4	90	96,8
Total 2011	11	100,0	32	97,0	15	100,0	18	94,7	40	97,6	116	97,5

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 110 convenios (92,44% dos asinados este ano) que afectan a 134.618 traballadores/as (98,35%). Deles 26 son de sector (100% dos de sector) e afectan a 122.917 traballadores/as (100%) e 84 de empresa (90,32% dos de empresa) e afectan a 11.701 traballadores/as (83,82%).

Para o caso de enfermidade común veñen recollidos en 86 convenios (72,27% dos asinados) que afectan a 50.614 traballadores/as (36,98%). Deles 18 son de sector (69,23% dos de sector) e afectan a 40.987 traballadores/as (33,35%) e 68 de empresa (73,12% dos de empresa) e afectan a 9.627 traballadores/as (68,97%).

Indican un complemento no caso de hospitalización 52 convenios (43,70% dos asinados) que afectan a 110.414 traballadores/as (80,67%). Deles 15 son de sector (57,69% dos de sector) e afectan a 105.111 traballadores/as (85,51%) e 37 de empresa (39,78% dos de empresa) e afectan a 5.303 traballadores/as (37,99%).

Na maioría dos casos o complemento é superior no caso de accidente de traballo ou enfermidade profesional. En 32 convenios (8 de sector e 24 de empresa) que afectan a 15.052 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 refíren en moitos casos ao procedemento de control das baixas.

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

■ Axudas para estudos dos traballadores/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. Amplíase nalgúns casos a axuda por matrimonio para o caso de inscribirse no rexistro oficial como parella de feito.

■ 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 establecen nalgúns convenios cantidades a tanto alzado por anos de servizo.

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

■ Préstamos ou anticipos reintegrables.

Especifícase nalgúns casos o procedemento, condicións, 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 nalgúns casos a dotación que ten e a quen lle corresponde a súa administración.

■ Pólizas de seguros.

Veñen recollidas cláusulas ao respecto en 98 convenios (82,35% dos asinados) que afectan a 117.594 traballadores/as (85,91%).

Deles 21 son de sector (80,77% dos de sector) e afectan a 108.415 traballadores/as (88,2%) e 77 de empresa (82,8% dos de empresa) e afectan a 9.179 traballadores/as (65,76%).

Mayoritariamente fan referencia aos casos de invalidez e falecemento pero tamén se subscriben nalgúns casos pólizas de responsabilidade civil.

■ Plans de pensións.

Teñen cláusulas 15 convenios dos asinados este ano que afectan a 3.146 traballadores/as. Son todos de empresa.

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

■ Outras cláusulas refírense á existencia e utilización de comedores.

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

9.6.2 Saúde laboral

Recollen algún tipo de cláusulas sobre saúde laboral 113 convenios (94,96% dos asinados) que afectan a 135.798 traballadores/as (99,21%).

Deles 25 son de sector (96,15% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 122.117 traballadores/as (99,35%) e 88 son de empresa (94,62% dos de empresa) e afectan a 13.681 traballadores/as (98,01%).

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

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre saúde laboral.
Por provincias. Galicia. 2006-2011**

■ Cadro 9.28

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2011	4	100,0	2	66,7	7	100,0	9	100,0	3	100,0	25	96,2
Empresa												
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
2011	7	100,0	26	86,7	8	100,0	9	90,0	38	100,0	88	94,6
Total 2011	11	100,0	28	84,9	15	100,0	18	94,7	41	100,0	113	95,0

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 101 convenios, o 84,87% dos asinados este ano, que afectan a 132.084 traballadores/as (96,50%). Deles 24 son de sector (92,31% dos de sector) e afectan a 121.215 traballadores/as (98,62%) e 77 son de empresa (82,80% dos de empresa) e afectan a 10.869 traballadores/as (77,86%).

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 67 destes convenios (56,30% dos asinados este ano) faise referencia aos **equipos ou pezas de protección individual**.

Afectan estes convenios a 112.434 traballadores/as (82,14%) e deles 15 son de sector (57,69% dos de sector asinados este ano) e afectan a 103.562 traballadores/as (84,25%) e 52 son de empresa (55,91% dos convenios de empresa asinados este ano) e afectan a 8.872 traballadores/as (63,56%).

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

Refírense tamén nalgúns casos á participación da representación dos traballadores/as, do comité de seguridade e saúde laboral ou delegados/as de prevención no control e/ou elección da roupa e elementos de protección.

■ Vixilancia da saúde

Teñen cláusulas ao respecto 68 convenios (57,14% dos asinados este ano) que afectan a 113.608 traballadores/as (83%). Deles 18 son de sector (69,23% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 106.612 traballadores/as (86,73%) e 50 son de empresa (53,76% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 6.996 traballadores/as (50,12%).

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 23 dos 113 convenios que teñen cláusulas sobre saúde laboral, estas refírense exclusivamente á

roupa de traballo e/ou ás revisións médicas (7.224 traballadores/as afectados/as). Deles 6 son de sector e afectan a 6.003 traballadores/as e 17 son de empresa e afectan a 1.221 traballadores/as.

■ Protección á maternidade

Teñen cláusulas ao respecto 33 convenios (27,73% dos asinados este ano) que afectan a 26.495 traballadores/as (19,36%).

Deles 8 son de sector (30,77% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 21.702 traballadores/as (17,66%) e 25 son de empresa (26,88% dos de empresa asinados este ano) e afectan a 4.793 traballadores/as (34,34%).

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 (indícase en 30 convenios dos que 8 son de sector e 22 de empresa).
- A posibilidade de cambio de quenda (indícase en 16 convenios dos que 3 son de sector e 13 de empresa).
- A prohibición do traballo nocturno (indícase en 7 convenios, todos de empresa).
- A prohibición de traballo penoso ou perigoso (indícase en 19 convenios dos que 6 son de sector e 13 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 5 convenios, o 4,20% dos asinados este ano, que afectan a 10.913 traballadores/as (7,97%).

Deles 2 son de sector (7,69% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 10.500 traballadores/as (8,54%) e 3 son de empresa (3,23% dos de empresa) e afectan a 413 traballadores/as (2,96%).

As cláusulas refírense á obriga por parte da empresa de dotarse dun (anual ou plurianual), así como dos servizos necesarios para a súa realización, no que se recolla a planificación da actividade preventiva e así proporcionar unha protección e vixilancia axeitada da saúde dos traballadores/as.

Sinálase nunha destas cláusulas que o plan elaborárase en función dos riscos concretos da empresa, estando sometido a un control mensual polos delegados/as de prevención, engadindo que os/as responsables de levar a cabo as medidas acordadas de control de riscos estarán establecidos por un organigrama no Plan de Prevención.

Sinala un dos convenios 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 46 convenios (38,66% dos asinados) que afectan a 21.504 traballadores/as (15,71%).

Deles 3 son de sector (11,54% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 12.345 traballadores/as (10,04%) e 43 son de empresa (46,24% dos de empresa) e afectan a 9.159 traballadores/as (65,61%).

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.

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.

Control de vestiarios e servizos hixiénicos de utilización polo persoal, velando porque cumpran as condicións de hixiene establecidas na normativa vixente.

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 instalacións e equipamentos de saneamento.

Ser consultado, antes da súa posta en práctica, sobre os proxectos en materia de organización do traballo e introdución de novas tecnoloxías, no referente á súa incidencia na prevención de riscos.

Elaboración dun catálogo de dereitos e deberes dos/as traballadores/as en materia de saúde laboral.

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

- Obxecto, competencias e organización.
- Participantes nas reunións 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.
- Garantías dos delegados/as de prevención.
- Medios materiais.
- Modificación do regulamento.

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.
- Información sobre os produtos utilizados e as instalacións de saneamento.

Establécese nun convenio de empresa unha contía que esta deberá aportar a un fondo que se destinará á adquisición de medios que favorezan a saúde e a prevención de riscos no ámbito laboral, e que será xestionado polo Comité de seguridade e hixiene.

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 27 convenios dos asinados este ano (22,69%) que afectan a 29.916 traballadores/as (21,86%).

Deles 4 son de sector (15,38% dos de sector) e afectan a 24.845 traballadores/as (20,21%) e 23 son de empresa (24,73% dos de empresa) e afectan a 5.071 traballadores/as (36,33%).

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 da persoa traballadora 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.

Sínálase 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

Sínálase 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.

En cumprimento do deber de protección, a empresa deberá garantir a seguridade e a saúde do persoal ao seu servizo en todos os aspectos relacionados co traballo. Igualmente a empresa está obrigada a garantir ao persoal unha formación teórica e práctica, suficiente e adecuada, en materia preventiva e, dunha forma particular, cando se produzan cambios de actividades e tarefas ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios de posto de traballo.

En relación coa prestación de traballo, o empresario/a está obrigado a facilitarlles aos traballadores/as cantos medios sexan precisos para a adecuada realización do seu labor, así como os medios de protección necesarios para os efectos da súa seguridade e saúde no traballo e velar polo seu uso efectivo.

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.

■ 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 comprométese así mesmo a realizala de forma eficiente.

Indícase que a empresa garantirá a todos os traballadores/as unha formación teórica e práctica en materia preventiva, suficiente e axeitada, tanto no momento da súa contratación, calquera que sexa a modalidade ou duración desta, como cando se produzan cambios nas funcións que desempeñe ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios en equipos de traballo.

A formación deberá estar centrada especificamente no posto de traballo ou función de cada traballador/a, adaptarse á evolución dos riscos e á aparición doutros novos e repetirse periodicamente, se fose necesario.

Sínálase ademais que poderá ser impartida pola empresa mediante medios propios ou concertándoa con servizos alleos, e o seu custo non recaerá en ningún caso sobre os traballadores/as.

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, a 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.

Solicitar informes sobre os resultados estatísticos dos recoñecementos médicos que se realicen aos traballadores/as do sector.

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.

■ **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.

Indícase que nas avaliacións de riscos incluírase a protección dos traballadores e traballadoras sensibles a determinados riscos, traballadoras embarazadas ou en período de lactación, que terá en conta as diminucións e limitacións do traballador/a e os postos de traballo compatibles.

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

■ **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, rotulación e manipulación de determinados produtos, inclemencias do tempo, 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.

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

Indícase respecto destes postos que a empresa ademais de poñer todos os medios ao seu alcance para evitar a realización deses traballos, en caso de ser inevitable rotárase ao maior número de persoal posible, procurando que as xornadas traballadas nas devanditas circunstancias sexan repartidas de xeito equitativo entre todo o persoal.

Regúlase nalgúns casos a realización de avaliación ambientais facendo referencia á periodicidade e aos valores límites.

Recóllese nalgún caso o compromiso por parte da empresa de estudar a interacción do traballador/a cos medios, ferramentas e máquinas, rexéndose polos principios de ergonomía, para que se poidan adaptar o máximo posible ás características físicas do traballador/a.

Inclúe un convenio respecto da drogodependencia a seguinte cláusula:

- *O consumo de drogas legais e ilegais implica problemas de saúde, con repercusións individuais e colectivas. Enténdese polo tanto conveniente incluír neste convenio o seguinte plan integral, reinsertivo, de asistencia e non sancionador:*
 - *Reinsertivo.- O obxecto fundamental de toda acción é devolver a saúde á persoa e facilitar a reincorporación do persoal ao seu posto de traballo.*
 - *Asistencia.- Facilitarase o tempo necesario (non retribuído) para seguir o tratamento a toda persoa que o solicite voluntariamente.*
 - *Non sancionador.- O persoal que se acolla a un programa de tratamento non poderá ser obxecto de sanción ou despedimento e asegúrase a súa reincorporación ao seu posto de traballo.*

Establece un convenio ao regular os dereitos e deberes en materia de seguridade e saúde laboral a obriga por parte dos traballadores/as de non consumir bebidas alcohólicas durante a xornada laboral e absterse de fumar nos lugares prohibidos pola lexislación vixente e non presentarse ou permanecer no posto de traballo en estado de embriaguez ou de calquera outro tipo de intoxicación.

Ten en conta un convenio a traxectoria en seguridade ao establecer as preferencias no caso de ascensos e noutro establece dentro das probas para ocupar vacantes unha sobre coñecementos de seguridade.

Fíxanse nalgúns casos premios de seguridade sinalando unha contía segundo os meses sen accidentes.

Refírense outras cláusulas á existencia de servizos médicos de empresa.

■ Servizos de prevención

Recollen cláusulas sobre eles 9 convenios que afectan a 1.200 traballadores/as.

Son todos de empresa e as cláusulas fan referencia á súa existencia e/ou remiten ao sinalado ao respecto na lexislación vixente.

9.6.3 Formación profesional

Existen cláusulas sobre formación profesional en 84 convenios (70,59% dos asinados) que afectan a 128.721 traballadores/as (94,04%).

Deles 19 son de sector (73,08% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 116.312 traballadores/as (94,63%) e 65 son de empresa (69,89% dos de empresa) e afectan a 12.409 traballadores/as (88,90%).

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

**Evolución dos convenios colectivos asinados con cláusulas sobre formación profesional.
Por provincias. Galicia. 2006-2016**

■ Cadro 9.29

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2011	3	75,0	2	66,7	6	85,7	6	66,7	2	66,7	19	73,1
Empresa												
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
2011	7	100,0	22	73,3	2	25,0	5	50,0	29	76,3	65	69,9
Total 2011	10	90,9	24	72,7	8	53,3	11	57,9	31	75,6	84	70,6

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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

■ Cláusulas xerais sobre formación.

Refírense estas cláusulas a que a formación profesional, tanto inicial como continúa, ten como fins primordiais manter a competitividade da empresa e mellorar a calidade dos produtos ou servizos que se prestan, á vez que facilitar o perfeccionamento e a promoción profesional dos traballadores/as.

A maior cualificación do persoal é un obxectivo compartido pola empresa e a representación dos traballadores/as, que redunda tanto en beneficio dos traballadores/as, como na flexibilidade e a polivalencia no seo da empresa.

Indícase que a formación profesional se orientará prioritariamente a:

- Facilitar a inserción na vida profesional.
- Conservar e perfeccionar os coñecementos para facilitar a promoción interna e favorecer a mellora da produtividade na empresa e no conxunto do sector.
- Promocionar a creación de novos empregos e a súa adaptación á innovación tecnolóxica.

Sínálanse entre os obxectivos da formación os seguintes:

- Adaptación do titular ao posto de traballo e ás súas modificacións.
- Actualización e posta ao día dos coñecementos profesionais exixibles na categoría e posto de traballo.
- Especialización, nos seus diversos graos, nalgún sector ou materia do propio traballo.
- Facilitar e promover a adquisición polo persoal de títulos académicos e profesionais, priorizando a titulación relacionada co sector.
- Reconversión profesional.
- Coñecementos de idiomas nacionais e estranxeiros.
- Adaptar a mentalidade do persoal cara a unha dirección participativa.
- Ampliación dos coñecementos dos/as traballadores/as que lles permitan prosperar e aspirar a promocións profesionais e adquisición dos coñecementos correspondentes a outros postos de traballo.
- Formación teórica e práctica, suficiente e axeitada en materia preventiva, cando se produzan cambios nas funcións que se desenvolvan ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios nos equipos de traballo e nas condicións que establece o artigo 19 da Lei de prevención de riscos laborais.

Recollen algúns 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 teráselles 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.

■ Constitución de comisións paritarias.

Establécense estas comisións de formación en 18 convenios (15,13% dos asinados) que afectan a 39.122 traballadores/as (28,58%). Deles 11 son de sector e 7 de empresa.

As cláusulas refírense sobre todo á súa composición e ás funcións que se lle atribúen, referíndose tamén nalgúns casos ao seu funcionamento.

■ 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 47 convenios (39,50% dos asinados este ano) que afectan a 108.130 traballadores/as (79%). Deles 10 son de sector (38,46% dos de sector) e afectan a 99.092 traballadores/as (80,62%) e 37 de empresa (39,78% dos de empresa) e afectan a 9.038 traballadores/as (64,75%).

■ Permisos para acudir a exames.

Fan referencia a estes permisos 54 convenios dos asinados este ano, o 45,38%, que afectan a 106.149 traballadores/as (77,55%). Deles 9 son de sector (34,62% dos de sector asinados) e afectan a 96.715 traballadores/as (78,68%) e 45 son de empresa (48,39% dos de empresa asinados) e afectan a 9.434 traballadores/as (67,58%).

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

■ Plan de formación.

Existen cláusulas ao respecto en 17 convenios (14,29% dos asinados este ano) que afectan a 17.901 traballadores/as (13,08%). Deles 3 son de sector (11,54% dos de sector asinados) e afectan a 14.425 traballadores/as (11,74%) e 14 de empresa (15,05% dos de empresa asinados) e afectan a 3.476 traballadores/as (24,90%).

Refírense as cláusulas sobre todo ao contido mínimo e obxectivos básicos e nalgúns casos 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.

Sinala un convenio de sector que o plan de formación terá como criterios prioritarios na súa actuación os seguintes:

- Traballadores/as menos cualificados, co fin de facilitarlles unha formación de base.
- Preparación para a introdución de novas tecnoloxías e modalidades de servizo.
- Cualificación daqueles/as traballadores/as que, como consecuencia dos cambios na organización do traballo ou creación de emprego, o precisen.
- Planes de actuación coordinados para atender as necesidades de formación dos traballadores/as das pequenas e medianas empresas.
- Acceso de mozos/as parados/as mediante accións formativas, no marco do Plan FIP, en colaboración coas institucións que se crea conveniente.

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 93 convenios (78,15% dos asinados este ano) que afectan a 124.052 traballadores/as (90,63%). Deles 18 son de sector (69,23% dos de sector) e afectan a 111.465 traballadores/as (90,68%) e 75 son de empresa (80,65% dos de empresa) e afectan a 12.587 traballadores/as (90,17%).

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.

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

En 58 convenios (48,74% dos asinados) que afectan a 110.196 traballadores/as (80,51%) existen cláusulas respecto dos locais e/ou taboleiros de anuncios. Deles 13 son de sector (50% dos de sector) e afectan a 102.012 traballadores/as (82,99%) e 45 son de empresa (48,39% dos de empresa) e afectan a 8.184 traballadores/as (58,63%).

Establecen unha subvención de gastos dos comités de empresa e/ou delegados/as de persoal 6 convenios de empresa que afectan a 830 traballadores/as.

Existen cláusulas respecto da celebración de asembleas en 41 convenios (34,45% dos asinados) que afectan a 11.549 traballadores/as (8,44%). Deles 3 son de sector (11,54% dos de sector) e afectan a 5.502 traballadores/as (4,48%) e 38 son de empresa (40,86% dos de empresa) e afectan a 6.047 traballadores/as (43,32%).

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.

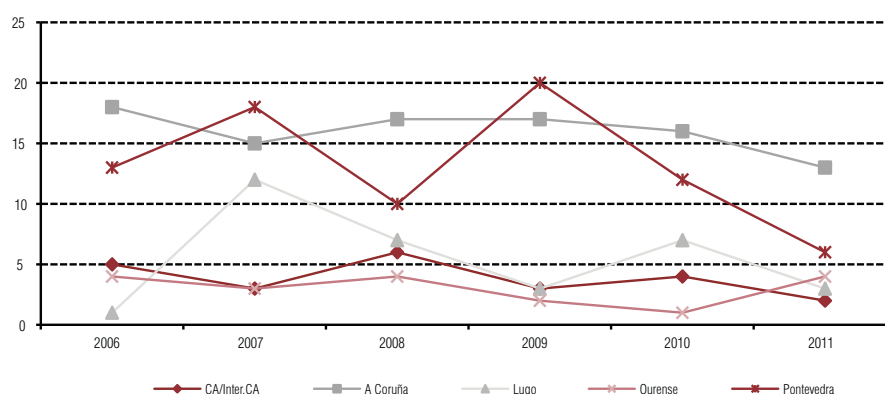
Segundo se pode observar no Cadro 9.30 son 28 (23,53%) os convenios asinados este ano que regulan o **desconto da cota sindical**. Afectan estes convenios a 61.678 traballadores/as (45,06%).

**Evolución dos convenios colectivos con cláusula de desconto da cota sindical.
Por provincias. Galicia. 2006-2011**

■ Cadro 9.30

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2011	1	25,0	2	66,7	2	28,6	1	11,1	0	0,0	6	23,1
Empresa												
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
2011	1	14,3	11	36,7	1	12,5	3	30,0	6	15,8	22	23,7
Total 2011	2	18,2	13	39,4	3	20,0	4	21,1	6	14,6	28	23,5

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



Deles 6 son de sector (23,08% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 57.721 traballadores/as (46,96%) e 22 son de empresa (23,66% dos de empresa) e afectan a 3.957 traballadores/as (28,35%).

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.

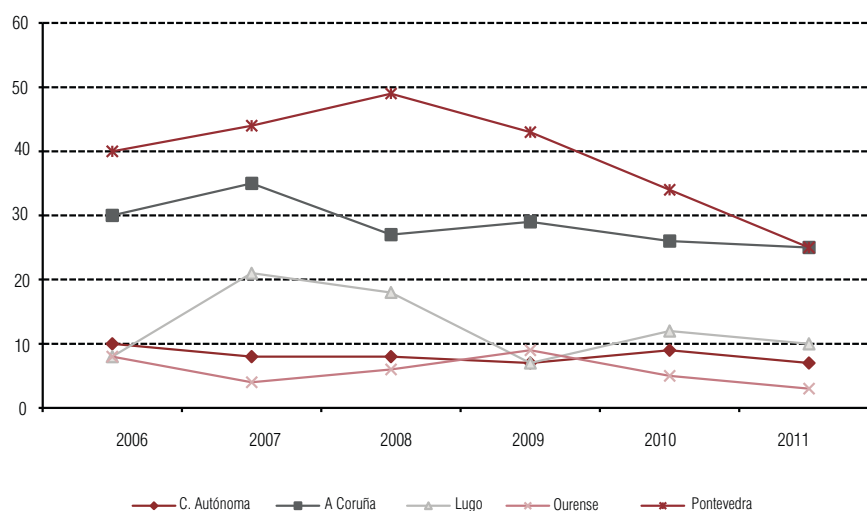
Respecto do **crédito de horas** (Cadro 9.31) existen cláusulas en 70 convenios (58,82% dos asinados este ano) que afectan a 103.503 traballadores/as (75,62%).

**Evolución dos convenios colectivos que regulan o crédito de horas sindicais.
Por provincias. Galicia. 2006-2011**

■ Cadro 9.31

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2011	2	50,0	3	100,0	5	71,4	2	22,2	2	66,7	14	53,8
Empresa												
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
2011	5	71,4	22	73,3	5	62,5	1	10,0	23	60,5	56	60,2
Total 2011	7	63,6	25	75,8	10	66,7	3	15,8	25	61,0	70	58,8

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais.



Deles 14 son de sector (53,85% dos de sector) e afectan a 93.975 traballadores/as (76,45%) e 56 son de empresa (60,22% dos de empresa) e afectan a 9.528 traballadores/as (68,26%).

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

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

En 50 convenios (42,02% dos asinados) que afectan a 100.730 traballadores/as (73,59%) establécese ou indícase a posibilidade de acumulación destas horas.

Deles 11 son de sector (42,31% dos de sector) e afectan a 91.922 traballadores/as (74,78%) e 39 de empresa (41,94% dos de empresa) e afectan a 8.808 traballadores/as (63,10%).

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 89 convenios (74,79% dos asinados) que afectan a 124.462 traballadores/as (90,93%).

Deles 18 son de sector (69,23% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 111.865 traballadores/as (91,01%) e 71 son de empresa (76,34% dos de empresa) e afectan a 12.597 traballadores/as (90,24%).

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.

Inclúese nalgún caso nas probas unha de coñecementos de seguridade e hixiene.

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

Indica algún convenio 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.

■ Obrigación de informar á representación dos traballadores/as e/ou dar publicidade da convocatoria da praza no taboleiro de anuncios, web corporativa,... 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.

■ 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.

■ Inclúense cláusulas sinalando que a representación dos traballadores/as velará pola aplicación obxectiva e a non discriminación da muller no ingreso no cadro de persoal.

Sínálase tamén nalgúns casos que terán preferencia as persoas do xénero menos representado no grupo profesional de que se trate.

■ 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 54 convenios (45,38% dos asinados este ano) que afectan a 116.446 traballadores/as (85,07%).

Deles 17 son de sector (65,38% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 109.365 traballadores/as (88,97%) e 37 son de empresa (39,78% dos de empresa) e afectan a 7.081 traballadores/as (50,73%).

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. 2006-2011**

■ Cadro 9.32

	Sector		Empresa		Total Galicia	
	Nº convenios	%	Nº convenios	%	Nº convenios	%
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
2011	17	65,4	37	39,8	54	45,4

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.

Moitas destas cláusulas recollen total ou parcialmente o sinalado ao respecto no artigo 14 do Estatuto dos traballadores sinalando a obriga de realizar as experiencias que constitúan o obxecto da proba e indicando que o traballador/a, durante o período de proba, terá os dereitos e obrigas correspondentes ao seu grupo profesional e ao posto de traballo que desempeñe coma se fose de cadro de persoal, agás os derivados da resolución da relación laboral, que poderá producirse a instancia de calquera das partes durante o seu transcurso.

Recóllese tamén o sinalado respecto de que transcorrido o período de proba sen que se producira o desestimento, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo dos servizos prestados na antigüidade do traballador/a na empresa.

Tamén recollen algúns convenios a necesidade de facelo por escrito.

Nos convenios do sector da construción ven recollida unha cláusula na que se indica que os titulares da cartilla profesional expedida pola Fundación Laboral da Construción, con contrato fixo de obra ou outra modalidade de contrato temporal, estarán exentos do período de proba para os traballos da súa categoría profesional, sempre que conste na cartilla profesional ter acreditado o seu cumprimento en calquera empresa anterior.

Respecto da comunicación da non superación do período de proba sinálase a necesidade de facelo por escrito e/ou de comunicalo á representación legal dos traballadores/as.

A maioría dos convenios que fan referencia á situación de incapacidade temporal e/ou maternidade, adopción ou acollemento durante este período indican que interromperá o cómputo. Engádese nalgún caso o risco durante a lactación e paternidade.

Indícase nalgúns convenios que os cursos de capacitación dados pola empresa serán considerados a todos os efectos como tempo do período de proba.

Outras cláusulas remiten ao sinalado ao respecto na lexislación vixente.

B. Contratación. Modalidades de contratos

Conteñen cláusulas sobre a contratación 103 dos convenios asinados este ano (86,55%) que afectan a 135.782 traballadores/as (99,20%).

Deles 26 son de sector (100% dos de sector) e afectan a 122.917 traballadores/as (100%) e 77 son de empresa (82,80% dos de empresa) e afectan a 12.865 traballadores/as (92,16%).

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.

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 (indicando 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 detenidamente.

■ Cadro 9.33

Convenios con cláusulas sobre modalidades de contratos

	Total Galicia	
	Nº convenios	%
Contrato obra ou servizo determinado	30	25,21
Contrato eventual por circunstancias da produción	61	51,26
Contrato prácticas	24	20,17
Contrato formación	37	31,09
Contrato tempo parcial	22	18,49
Contrato interinidade	16	13,45
Contrato fixo- descontinuo	7	5,88
Regula a contratación con ETT	32	26,89

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 37 convenios (31,09% dos asinados este ano) que afectan a 121.080 traballadores/as (88,46%).

Deles 21 son de sector (80,77% dos de sector) e afectan a 117.862 traballadores/as (95,89%) e 16 son de empresa (17,20% dos de empresa) e afectan a 3.218 traballadores/as (23,05%).

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

Evolución dos convenios colectivos que conteñen cláusulas sobre os contratos para a formación. Por provincias. Galicia 2006-2011

■ Cadro 9.34

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2011	3	75,0	2	66,7	5	71,4	8	88,9	3	100,0	21	80,8
Empresa												
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
2011	1	14,3	1	3,3	0	0,0	3	30,0	11	29,0	16	17,2
Total 2011	4	36,4	3	9,1	5	33,3	11	57,9	14	34,2	37	31,1

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

tipo de traballo que deba prestar o traballador/a en formación estea directamente relacionado coas tarefas propias do nivel ocupacional, 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 prohibe 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.

Indícase noutros casos que por acordo coa representación legal dos traballadores/as, ou cos propios traballadores/as, poderanse establecer períodos de formación ao comezo do contrato, no intermedio e na fase final deste.

Establécese nalgúns convenios a porcentaxe da xornada que se dedicará a formación teórica, indicando nalgúns deles que no contrato deberanse de especificar os días e/ou o horario de ensino 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 completar unha semana enteira de formación.

Fan referencia algúns convenios aos requisitos que debe cumprir o titor/a e ás veces tamén se establece o número máximo de traballadores/as por titor/a.

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

Sinalan nalgúns casos a indemnización por cesamento establecendo unha porcentaxe para aplicar sobre os conceptos salariais das táboas do convenio xerados durante a vixencia do contrato ou un número de días de salario por ano de servizo na empresa.

Indican dous convenios de sector que as empresas que teñan contratados a traballadores/as a través de contratos para a formación, ao seu termo, converterán un 30% como mínimo destes contratos en contratos indefinidos de fomento do emprego.

■ Contrato en prácticas

Os convenios con cláusulas sobre este contrato son 24 (20,17% dos asinados) e afectan a 20.267 traballadores/as (14,81%).

Deles 11 son de sector (42,31% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 17.502 traballadores/as (14,24%) e 13 son de empresa (13,98% dos de empresa) e afectan a 2.765 traballadores/as (19,81%).

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

Do tipo de cláusulas que recollen pódese sinalar o seguinte:

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.

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

Establecen algúns convenios as porcentaxes máximas de contratos en prácticas que se poden realizar en función do cadro de persoal da empresa (nalgún caso do cadro de persoal medio da empresa do último ano).

**Convenios colectivos que conteñen cláusulas sobre os contratos de prácticas.
Por provincias. Galicia 2006-2011**

■ **Cadro 9.35**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2011	2	50,0	1	33,3	4	57,1	3	33,3	1	33,3	11	42,3
Empresa												
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
2011	1	14,3	2	6,7	0	0,0	2	20,0	8	21,1	13	14,0
Total 2011	3	27,3	3	9,1	4	26,7	5	26,3	9	22,0	24	20,2

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Indican dous convenios de sector que as empresas que teñan contratados a traballadores/as a través de contratos en prácticas, ao seu termo, converterán un 30% como mínimo destes contratos en contratos indefinidos de fomento do emprego.

Sinala un convenio de sector que a comisión paritaria do convenio será a encargada de fixar a formación mínima que deben ter os contratados mediante a modalidade de prácticas e aprendizaxe. Así mesmo, velará polo cumprimento do Real decreto 2317/1993, do 29 de decembro, en canto á titulación exixida para cada unha das modalidades de contratación.

Outras cláusulas remiten ou recollen o indicado respecto destes contratos en convenios de ámbito superior ou na lexislación vixente.

■ **Contrato de Obra ou servizo determinado**

Teñen cláusulas sobre este tipo de contrato 30 convenios (25,21% dos asinados) que afectan a 88.926 traballadores/as (64,97%).

Deles 23 son de empresa (24,73% dos convenios de empresa asinados este ano) e afectan a 3.920 traballadores/as (28,08%) e 7 son de sector (26,92% dos de sector asinados este ano) e afectan a 85.006 traballadores/as (69,16%).

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, e nalgún caso sinalase que será a dirección da empresa e a representación dos traballadores/as os que identificarán os traballos e tarefas que poidan cubrirse con contratos desta natureza.

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.

Sinala un convenio de sector que só poderán concertar este contrato aquelas empresas que contén cunha taxa de estabilidade no emprego, entendendo por tal unha porcentaxe de traballadores indefinidos, de ao menos un 60% da totalidade do cadro de persoal no momento da contratación. Fixa tamén a indemnización por fin de contrato en función da taxa de estabilidade.

Fan referencia varios convenios a información que se debe entregar á representación legal dos traballadores/as respecto destes contratos, indicando que se informará dos contratos desta natureza subscritos e da súa causa, especificando o número de traballadores/as afectados/as, grupo profesional a asignar e duración prevista.

Outro tipo de cláusulas refírense aos requisitos dos cesamentos.

■ Contrato eventual por circunstancias da produción

Teñen cláusulas sobre este contrato 61 convenios (51,26% dos asinados) que afectan a 127.855 traballadores/as (93,41%).

Deles 24 son de sector (92,31% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 120.615 traballadores/as (98,13%) e 37 son de empresa (39,78% dos de empresa) e afectan a 7.240 traballadores/as (51,87%).

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. 2006-2011

■ Cadro 9.36

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2011	3	75,0	3	100,0	7	100,0	9	100,0	2	66,7	24	92,3
Empresa												
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
2011	5	71,4	7	23,3	3	37,5	4	40,0	18	47,4	37	39,8
Total 2011	8	72,7	10	30,3	10	66,7	13	68,4	20	48,8	61	51,3

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Das cláusulas que recollen pódese sinalar o seguinte:

As cláusulas que máis se repiten son as que fan referencia á duración do contrato e á prórroga.

Respecto da duración a que máis se indica é de 12 meses nun período de 18 meses.

Tamén son moitos os convenios con cláusulas sobre a indemnización por fin deste contrato, indicando 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.

Nun convenio de sector 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.

Recollen dous convenios de sector o compromiso de converter unha porcentaxe do 20% como mínimo destes contratos, ao termo da súa duración, en contratos indefinidos de fomento do emprego.

Un convenio de empresa sinala unha serie de actividades nas que se pode celebrar este contrato e noutro tamén de empresa indica que a dirección e a representación dos traballadores/as determinarán as actividades nas que poidan contratarse traballadores/as eventuais, así como o número máximo.

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 22 convenios (18,49% dos asinados) que afectan a 11.703 traballadores/as (8,55%).

Deles 6 son de sector (23,08% dos de sector) e afectan a 9.428 traballadores/as (7,67%) e 16 son de empresa (17,20% dos de empresa) e afectan a 2.275 traballadores/as (16,30%).

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.

■ Contrato de interinidade

Existen cláusulas sobre este contrato en 16 convenios (13,45% dos asinados) que afectan a 36.183 traballadores/as (26,43%).

Deles 10 son de empresa (10,75% dos de empresa) e afectan a 2.787 traballadores/as (19,97%) e 6 son de sector (23,08% dos de sector) e afectan a 33.396 traballadores/as (27,17%).

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, nalgúns convenios, á indemnización por fin de contrato que lle corresponde.

■ Contrato fixo – descontinuo

Teñen cláusulas sobre este contrato 7 convenios, o 5,88% dos asinados este ano, que afectan a 3.299 traballadores/as (2,41%).

Deles 1 é de sector (3,85% dos de sector asinados) e afecta a 2.500 traballadores/as (2,03%) e 6 son de empresa (6,45% dos de empresa asinados) e afectan a 799 traballadores/as (5,72%).

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 prioridades para ocupar as vacantes de persoal fixo continuo.

C. Contratación a través de ETT

Existen cláusulas sobre a contratación a través de empresas de traballo temporal en 32 convenios (26,89% dos asinados) que afectan a 93.942 traballadores/as (68,63%).

Deles 10 son de sector (38,46% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 90.012 traballadores/as (73,23%) e 22 son de empresa (23,66% dos de empresa) e afectan a 3.930 traballadores/as (28,15%).

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, sociais e retributivos que os que establece o convenio para os traballadores/as da empresa, facéndoo constar no contrato de posta a disposición.

Limitáase nalgúns convenios a contratación a través de ETT, establecendo para que casos se pode utilizar e/ou para cales non.

Fíxanse nalgúns casos porcentaxes sobre o cadro de persoal que como máximo poden realizarse. Nun convenio de empresa sinálase que a media anual de contratos concertados a través de empresas de traballo temporal non poderá supor máis dun 15% do persoal total da empresa e noutro tamén de empresa indícase que a contratación a través de empresas de traballo temporal, queda restrinxida ao 8% do cadro de persoal ao longo do ciclo económico de carácter anual.

Recóllense compromisos por parte da empresa de reducir durante a vixencia do convenio no posible esta forma de contratación.

Refírense algunhas cláusulas á información que debe darse á representación dos traballadores/as sobre o contido ou os aspectos básicos dos contratos de posta a disposición e dos motivos da súa utilización, sinalando nalgúns casos o prazo para facelo.

Exclúese a realización de actividades e traballos especialmente penosos, tóxicos ou perigosos.

Sínálase nalgún convenio que se fixarán anualmente os postos ou funcións para os cales se pode recorrer a este tipo de contratos.

Outras cláusulas remiten ao indicado ao respecto en convenios de ámbito superior ou na lexislación vixente.

D. Subcontratación

Teñen cláusulas sobre subcontratación 13 dos convenios asinados este ano (10,92%) e afectan a 31.309 traballadores/as (22,87%).

Deles 3 son de sector (11,54% dos de sector) e afectan a 29.886 traballadores/as (24,31%) e 10 son de empresa (10,75%) e afectan a 1.423 traballadores/as (10,19%).

As cláusulas que recollen fan referencia ao seguinte:

Indícase que as empresas que subcontraten con outras a realización de obras ou servizos responderán nos termos establecidos no artigo 42 do Texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores/as, quedando referida dita responsabilidade ás obrigas de natureza salarial e cotizacións á Seguridade Social.

Engaden nalgúns casos ademais que se estenderá a responsabilidade á indemnización de natureza non salarial por morte, grande invalidez, incapacidade permanente absoluta ou total derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional pactada no convenio.

Sínálase 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.

Indica un convenio de empresa que esta poderá subcontratar con outras empresas a execución de obras ou servizos, salvo aquelas actividades obxecto principal da propia empresa.

Sinalan algúns convenios que nos casos en que se subcontrate a outras empresas, para prestación de servizos no propio centro de traballo da empresa, esta deberá establecer baixo a súa responsabilidade, os mecanismos de coordinación adecuados

en orde á prevención de riscos e información sobre estes en xeral, en todo o que se relacione coas condicións de seguridade e saúde dos/as traballadores/as, así como hixiénico-sanitarios.

Noutras cláusulas remiten ao indicado ao respecto na lexislación vixente.

E. Cláusulas sobre xubilación

Teñen algún tipo de cláusula sobre a xubilación 97 convenios (81,51% dos asinados) que afectan a 126.706 traballadores/as (92,57%).

Deles 23 son de sector (88,46% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 113.967 traballadores/as (92,72%) e 74 son de empresa (79,57% dos de empresa) e afectan a 12.739 traballadores/as (91,26%).

Os tipos de cláusulas que recollen pódense resumir nos seguintes:

■ Cláusulas sobre xubilación forzosa

Teñen cláusulas sobre xubilación forzosa 53 convenios (44,54% dos asinados) e afectan a 115.046 traballadores/as (84,05%).

Deles 15 son de sector (57,69% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 106.092 traballadores/as (86,31%) e 38 son de empresa (40,86% dos de empresa) e afectan a 8.954 traballadores/as (64,14%).

Os tipos de cláusulas que maioritariamente se recollen fai referencia a que se establece a xubilación obrigatoria á idade legalmente establecida (salvo pacto individual en contrario) sempre que se cumpran os requisitos legalmente exixidos para ter dereito a ela.

Nalgúns casos indican que a xubilación será obrigatoria a partir da devandita idade para os traballadores/as con dereito ao 100% da base reguladora e nun convenio fixan un mínimo de anos de cotización.

Indican algunhas destas cláusulas que se retrasa o momento da xubilación ata que se cumpran os requisitos sinalados, considerando nese momento a xubilación forzosa.

Sínálase a obriga de informar a representación dos traballadores/as das xubilacións que se produzan.

Faise referencia nalgúns convenios de sector a que esta medida se fai co fin de facilitar o relevo xeracional dos cadros de persoal e adaptar estes ás necesidades das empresas.

Vincúlase á mellora da estabilidade no emprego ou a calquera outra medida que se dirixa a favorecer a súa calidade.

Recollen algúns convenios de empresa compromisos respecto da cobertura de vacantes por xubilación forzosa que fan referencia ao seguinte:

- Indican dous convenios que os postos que queden vacantes por xubilación forzosa deberanse de cubrir simultaneamente mediante a transformación de contratos temporais existentes na empresa en indefinidos e, no seu defecto, a través de persoal de novo ingreso.
- Noutros dous que se comprometen a cubrir a baixa cun contrato indefinido sínálase nun deles ademais que deberá ser de igual xornada ao do traballa-

dor/a xubilado e establecen os dous un prazo para facelo que nun caso é dentro dos 3 meses anteriores ou posteriores de producirse a xubilación e no outro dentro dos seis meses seguintes.

- Sinala un convenio que nos supostos de extinción do contrato a instancias da empresa por xubilación forzosa do traballador/a, pola empresa deberá contratarse outro traballador/a en substitución daquel/a e por unha duración mínima dun ano a contar desde o cesamento do xubilado/a.
- Establece outro convenio a transformación de l contrato temporal en indefinido por cada dúas xubilacións ordinarias á idade regulamentaria de xubilación fixada na normativa de Seguridade Social.
- Comprométese unha empresa a constituír unha bolsa de emprego coas vacantes que se produzan por causa de xubilación, que se vinculará ás medidas de estabilización, promoción e mellora da calidade no emprego que se prevén no convenio, ou que poidan acordarse no futuro.

Sinalar respecto deste tipo de cláusulas que os 53 convenios que conteñen cláusulas sobre xubilación forzosa supoñen un 54,6% do total dos que teñen algún tipo de cláusulas sobre xubilación.

■ Cláusulas sobre xubilación parcial e o Contrato de relevo

Recollen cláusulas ao respecto 68 convenios dos asinados este ano (57,14%) que afectan a 118.680 traballadores/as (86,71%).

Deles 17 son de sector (65,38% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 109.514 traballadores/as (89,10%) e 51 son de empresa (54,84% dos de empresa) e afectan a 9.166 traballadores/as (65,66%).

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 e noutros indican a posibilidade de facelo en determinados períodos de cada ano, indicando nus casos que será de forma concertada e noutros que será cando determine a empresa.

Indícase tamén a posibilidade de que a empresa opte por retribuír sen exixir 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).

Nun convenio de sector indica que no caso de que o traballador/a se xubile cunha redución da xornada inferior ao 50% a acumulación terá lugar sempre que a empresa estea interesada nela.

Refírense outras cláusulas aos requisitos necesarios e á antelación mínima con que debe facerse a solicitude por parte do traballador/a.

Fíxase nalgúns casos o prazo para responder por parte da empresa e para resolver as discrepancias, se é o caso, por parte da comisión paritaria do convenio.

Existen compromisos de aceptar as solicitudes deste tipo de xubilación que se presenten que cumpran os requisitos establecidos na lexislación vixente (ás veces condicionados a unha porcentaxe de redución de xornada).

Indica un convenio de empresa que ofrecerá anualmente aos seus empregados/as a posibilidade de acollerse á xubilación parcial por medio dun contrato de relevo nas seguintes condicións:

- *O número mínimo anual de contratos de relevo será do 3% do persoal fixo incluído en convenio.*
- *Adicionalmente tanto o Comité como a Dirección poden presentar casos especiais, e por acordo destes (Comité-Dirección) poidan acceder a este tipo de contrato.*
- *O persoal substituído ou relevado efectuará un 15% da súa xornada de traballo, acumulada ao inicio do contrato de relevo antes de acceder á xubilación parcial. O persoal novo contratado será a xornada completa e con contrato indefinido.*
- *As solicitudes presentadas clasificaranse e seleccionarán de acordo aos seguintes criterios: a) A idade, b) A antigüidade.*

Sinala ademais que a empresa garante aos traballadores/as que se acollan á xubilación parcial por subscribir un contrato de relevo, o 80% do salario real que debера percibir cada ano se estivese en activo cun tope de 2.500 € anuais (indica o que se considera salario real).

Sinala un convenio de sector que cando un traballador/a que acceda a esta situación teña unha idade inferior aos 65 anos, a empresa subscribirá un contrato de relevo en substitución do traballador/a xubilado parcialmente, polo período que resta para a xubilación total do traballador/a relevado, á finalización do contrato de relevo o traballador/a relevista pasará a estar contratado con carácter indefinido, ou mesmo antes da finalización do contrato de relevo.

Establece un convenio de empresa que durante a súa vixencia, todo contrato de relevo celebrado con este motivo será indefinido desde o seu inicio e os celebrados con anterioridade que venzan durante a súa vixencia serán tamén transformados en indefinidos ao momento do seu vencemento.

Outras cláusulas refírense ao salario, sinalando na maioría dos casos que será o correspondente á xornada efectivamente realizada.

Existen cláusulas que fan referencia ao respecto de acordos anteriores nesta materia.

Estes 68 convenios con cláusulas sobre a xubilación parcial e/ou o contrato de relevo supoñen un 70,1% 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 47 (39,50%) os que teñen cláusulas respecto deste tipo de xubilación e afectan a 82.308 traballadores/as (60,13%). Deles 15 son de sector (57,69% dos de sector) e afectan a 76.667 traballadores/as (62,37%) e 32 son de empresa (34,41% dos de empresa) e afectan a 5.641 traballadores/as (40,41%).

O tipo de cláusula que recollen maioritariamente o que fai e remitir ao regulado na lexislación vixente ao respecto.

Estes 47 convenios supoñen un 48,50% do total dos que teñen algún tipo de cláusulas sobre xubilación.

■ **Contías, premios ou vacacións retribuídas por xubilación**

Veñen recollidos en 46 convenios (38,66% do total dos asinados este ano) que afectan a 28.952 traballadores/as (21,15%).

Deles 14 son de sector (53,85% dos de sector) e afectan a 26.132 traballadores/as (21,26%) e 32 son de empresa (34,41% dos de empresa) e afectan a 2.820 traballadores/as (20,20%).

■ **Outras cláusulas**

Sinalan algúns convenios que se durante a súa vixencia se produce algunha modificación normativa que afecte a xubilación, a comisión paritaria reunírase para adaptar o recollido no convenio.

Créase nalgún caso unha comisión específica para tratar deste tema.

Outras cláusulas remiten ao sinalado na lexislación vixente.

F. Fomento da contratación indefinida

Segundo se pode apreciar no Cadro 9.37 existen cláusulas sobre fomento da contratación indefinida en 49 convenios (41,18% dos asinados) que afectan a 62.072 traballadores/as (45,35%).

Deles 16 son de sector (61,54% dos de sector) e afectan a 57.067 traballadores/as (46,43%) e 33 son de empresa (35,48% dos de empresa) e afectan a 5.005 traballadores/as (35,86%).

**Convenios con cláusulas sobre fomento da contratación indefinida
Por provincias. Galicia. 2011**

■ Cadro 9.37

		Sector	Empresa	Total
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº Convenios	1	2	3
	%	25,00%	28,57%	27,27%
	Nº Traballadores/as	2.400	2.127	4.527
	%	18,28%	35,62%	23,70%
A Coruña	Nº Convenios	2	6	8
	%	66,67%	20,00%	24,24%
	Nº Traballadores/as	1.100	316	1.416
	%	2,15%	11,40%	2,63%
Lugo	Nº Convenios	5	0	5
	%	71,43%	0,00%	33,33%
	Nº Traballadores/as	8.677	0	8.677
	%	75,91%	0,00%	72,04%
Ourense	Nº Convenios	6	5	11
	%	66,67%	50,00%	57,89%
	Nº Traballadores/as	23.490	357	23.847
	%	94,19%	52,65%	93,09%
Pontevedra	Nº Convenios	2	20	22
	%	66,67%	52,63%	53,66%
	Nº Traballadores/as	21.400	2.205	23.605
	%	95,88%	56,22%	89,95%
Galicia	Nº Convenios	16	33	49
	%	61,54%	35,48%	41,18%
	Nº Traballadores/as	57.067	5.005	62.072
	%	46,43%	35,86%	45,35%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

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 26 dos convenios asinados este ano (21,85%) que afectan a 33.772 traballadores/as (24,67%).

Deles 9 son de sector (34,62% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 31.777 traballadores/as (25,85%) e 17 son de empresa (18,28% dos de empresa) e afectan a 1.995 traballadores/as (14,29%).

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 obríganse a ter unha porcentaxe de emprego fixo respecto ao cadro de persoal total de, polo menos, un 75%. Nas empresas de 4 ou menos traballadores/as será dun 50%.
- En empresas que teñan máis de 30 traballadores/as terán que ter como mínimo o 75% de emprego fixo nos seus cadros de persoal o 31 de decembro de 2012. No cómputo da estabilidade non se terán en consideración os contratos de interinidade.
- A partir da entrada en vigor deste convenio, establécese como obriga nas empresas do sector unha porcentaxe mínima de emprego fixo do 70%.
- A partir da sinatura deste convenio establécese como obrigatorio en empresas de máis de cinco traballadores/as unha porcentaxe mínima de emprego fixo do 60%.
- Co fin de mellorar a estabilidade no emprego, cada empresa, grupos de empresas ou empresas vinculadas, mediante a transformación dos contratos temporais en indefinidos, a contratación de novos traballadores/as ou calquera outra medida que se dirixa a fomentar a calidade no emprego deberá ter, do total do cadro de persoal, antes de finais do ano en curso, polo menos o 65% con contratos de duración indefinida.

Para definir o total do cadro de persoal as empresas poderán optar entre realizar a media dos últimos tres anos ou ben elixir o cadro de persoal que tivesen ao entrar en vigor este convenio.

A norma xeral do 65% de emprego con contratos indefinidos terá as seguintes excepcións:

- a) Empresas de nova creación, que terán dous anos de carencia ou de adaptación.
 - b) Empresas que durante a vixencia deste convenio realicen incrementos de cadro de persoal que superen nun 30% o actual; terán tamén unha carencia de dous anos no que á adaptación do incremento de cadro de persoal se refire.
 - c) Na media do cadro de persoal non computarán os meses de verán, datas en que se contratan de maneira temporal estudantes e outros colectivos sen solución de continuidade.
- As partes asinantes do presente Convenio, co fin de acadar unha maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida, establecendo un cadro de persoal fixo mínimo das empresas de máis de 3 traballadores/as nos seguintes termos:

Ano 2010: cadro de persoal fixo mínimo do 40% do cadro de persoal total.

Ano 2011: cadro de persoal fixo mínimo do 50% do cadro de persoal total.

Aos efectos do cálculo do cadro de persoal fixo das empresas, tomarase en conta a media dos últimos 24 meses.

Exceptúanse do previsto no apartado anterior as empresas de nova creación e as empresas que, durante a vixencia do convenio, incrementen o seu cadro de persoal total de modo significativo, entendéndose que ten lugar incremento significativo cando incrementen o número de traballadores/as da empresa ao menos nun 30%.

As empresas ás que se fai referencia neste apartado contarán cun período de carencia de 2 anos para o cumprimento do cadro de persoal fixo mínimo de xeito que, ao cumprirse 3 anos, ben desde a creación da empresa, ben desde o incremento significativo do emprego, ditas empresas haberán de cumprir o establecido no apartado I tomándose como referencia a media do cadro de persoal fixo dos últimos 12 meses.

A taxa de estabilidade fixada no presente artigo terase en conta aos efectos de acceso ou mellora dos incentivos á contratación que as Administracións Públicas, se é o caso, establezan nas súas políticas de emprego.

Outro convenio que recolle unha cláusula igual fixa ademais unha porcentaxe para 2012 igual á indicada para 2011.

- 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 tres traballadores/as do 45% do cadro de persoal total.

Aos efectos do cálculo do cadro de persoal fixo das empresas, tomarase en conta a media dos últimos 24 meses.

Exceptúanse do previsto neste artigo as empresas de nova creación e a empresa que, durante a vixencia do Convenio, incrementen o seu cadro de persoal total de xeito significativo, entendéndose que ten lugar incremento significativo cando incrementen o número de traballadores/as da empresa ao menos nun 30%.

As empresas ás que se fai referencia no parágrafo anterior, disporán dun período de carencia de dous anos para o cumprimento do cadro de persoal fixo mínimo de xeito que, ao cumprirse tres anos, ben desde a creación da empresa, ben desde o incremento significativo do emprego, ditas empresas haberán de cumprir o establecido no presente artigo tomándose como referencia a media do cadro de persoal fixo dos últimos 12 meses.

- Nas empresas suxeitas ao presente convenio fíxase unha porcentaxe de contratos fixos do 35%.

Aos efectos do cálculo para fixar a porcentaxe do punto anterior, estarase ao regulado no artigo 11 do R.D 1109/2007 do 24 de agosto, que desenvolve a Lei 32/2006.

As cláusulas que fan referencia á vixilancia do cumprimento do pactado indican que lle corresponde á Comisión Paritaria do convenio sinalando algúns deles a obriga- ción de presentar os datos do cadro de persoal, coa especificación dos tipos de con- trato 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:

- 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.
- A empresa comprométese a alcanzar a porcentaxe de contratación indefinida, ao longo do presente convenio, da orde dun mínimo do 80% do cadro de persoal con contratación indefinida.
- Co obxecto de garantir e defender un posto de traballo digno, a empresa comprométese a manter un mínimo de traballadores/as de persoal estable dun 70%.
- 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 para os anos de vixencia do convenio, un 60 por cento, entendendo por cadro de persoal total a media dos últimos 12 meses.
- A empresa comprométese a garantir un mínimo do 75% do persoal total do cadro de persoal contratado con carácter indefinido, entendendo por persoal do cadro de persoal a media do último ano, entendido como o período 1 de abril a 31 de marzo do ano que corresponda. En relación con iso, non entrará en cómputo “persoal” as persoas contratadas con contratos de interinidade nin os eventuais por circunstancias da produción que se celebren con motivo das vacacións anuais. A empresa, dentro desta filosofía, comprométese a xerar cinco contratos indefinidos no ano 2011; cinco no ano 2012 e cinco no ano 2013, computándose o inicio de cada un deses anos a partir do 1 de abril e finalizando o 31 de marzo seguinte.
- A Empresa comprométese a realizar a conversión a indefinidos, en xaneiro de 2010 e xaneiro de 2011, dun número de contratos eventuais de forma que o 75% do cadro de persoal sexa fixo. O número de traballadores/as en cadro de persoal que se terá en conta para este cálculo, será o nivel máis baixo de cadro de persoal do ano anterior.
- As partes asinantes do presente Convenio, a prol dunha maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida, establecendo como persoal fixo mínimo dun 50% durante a duración do Convenio, entendendo por persoal total a media dos últimos 24 meses.

Algúns convenios indican porcentaxes máximas de contratación temporal:

- O Concello comprométese a tentar acadar unha taxa máxima dun 8% de temporalidade do seu persoal.
- Durante a vixencia deste convenio colectivo o Concello dará prioridade en materia de oferta pública e ingreso á consolidación e reconversión do emprego temporal existente, por razóns estruturais, en fixo; coa inequívoca intención de reducir as actuais taxas de temporalidade e interinidade ata uns índices máximos do 10%.

- O número de contratos eventuais nunca superará o 20% dos contratos da empresa.
- Contratación temporal: Non se superará en cómputo trimestral o 17% do total do cadro de persoal, exceptuando o persoal contratado para suplir vacacións, maternidades e enfermidades de máis de seis meses de duración.
- Ambas as dúas partes comprométense a que o número máximo de contratos eventuais (independentemente da súa modalidade) que en cada momento poderá existir na empresa será do 15% do cadro de persoal de traballadores/as fixos. Exceptúase da anterior porcentaxe os contratos realizados para a cobertura de I.T. Se por calquera circunstancia a dirección da empresa entendese necesario contar cun número de contratos eventuais superior ao 15%, deberá comunicalo e chegar, previamente, a un acordo coa representación dos traballadores/as. En calquera circunstancia os contratos eventuais que se realicen deberán estar perfectamente causalizados.

■ Transformación de contratos temporais en indefinidos

Recollen este tipo de cláusulas 21 convenios (17,65% dos asinados este ano) que afectan a 8.062 traballadores/as (5,89%).

Deles 4 son de sector (15,38% dos de sector) e afectan a 4.627 traballadores/as (3,76%) e 17 son de empresa (18,28% dos de empresa) e afectan a 3.435 traballadores/as (24,61%).

Nos convenios de sector as cláusulas respecto de compromisos concretos de transformación fan referencia ao seguinte:

- Establecen dous convenios que as empresas que teñan contratados traballadores/as a través de contratos para a formación e contrato en prácticas, ao seu termo, converterán un 30% como mínimo, destes contratos, en contratos indefinidos de fomento do emprego.

Sinalan tamén que as empresas que teñan contratados traballadores/as a través de contratos eventuais, ao seu termo, converterán un 20% como mínimo, destes contratos, en contratos indefinidos de fomento do emprego.

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.
- Indica un convenio que os traballadores/as contratados mediante contrato de relevo adquirirán a condición de fixos, sempre que superen a avaliación de desempeño que se describe no convenio, sinalando que o Comité de empresa poderá acceder á devandita avaliación co fin de verificar a corrección e limpeza do proceso. Engade ademais que no caso de que a dita avaliación fose negativa, a empresa deberá facer fixo a outro traballador/a con contrato eventual antes de que finalice este.
- Noutro convenio ao regular a xubilación parcial indica que todo contrato de relevo celebrado con este motivo será indefinido desde o seu inicio e os celebrados con anterioridade que venzan durante a súa vixencia serán tamén transformados en indefinidos ao momento do seu vencemento.

- Sinala outro tamén ao regular a xubilación parcial que a empresa celebrará simultaneamente un contrato de traballo de relevo con carácter indefinido cun traballador/a que teña concertado coa empresa un contrato de duración determinada, con obxecto de substituír a xornada de traballo deixada vacante polo traballador/a que se xubila parcialmente. En caso de non haber no cadro de persoal traballadores/as que cumpra os requisitos cubrirase con persoal externo.
- A Empresa comprométese a realizar a conversión a indefinidos, en xaneiro de 2010 e xaneiro de 2011, dun número de contratos eventuais de forma que o 75% do cadro de persoal sexa fixo. O número de traballadores/as en cadro de persoal que se terá en conta para este cálculo, será o nivel máis baixo de cadro de persoal do ano anterior.
- Páctase nun convenio a transformación de 1 contrato temporal en indefinido por cada dúas xubilacións ordinarias á idade regulamentaria de xubilación fixada na normativa de Seguridade Social.

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.

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).

Convenios con cláusulas sobre garantías no emprego e subrogación empresarial

■ Cadro 9.38

	Total Galicia	
	Nº convenios	%
Capacidade diminuída	42	35,29
Retirada do permiso de conducir	23	19,33
Subrogación empresarial	17	14,29

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

■ Capacidade diminuída

Existen cláusulas ao respecto en 42 convenios, o 35,29% dos asinados este ano, que afectan a 20.791 traballadores/as (15,19%).

Deles 5 son de sector (19,23% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 14.277 traballadores/as (11,62%) e 37 son de empresa (39,78% dos de empresa) e afectan a 6.514 traballadores/as (46,67%).

Respecto das cláusulas que recollen pódese destacar o seguinte:

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.

Faise referencia nalgúns convenios á existencia dunha relación de postos de traballo reservados para estes casos en cuxa determinación participa tamén a representación legal dos traballadores/as.

Requírese ás veces informe previo da representación legal dos traballadores/as para proceder á adscrición do novo posto, sinalando os prazos para emitilo.

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.

Engádesse nalgúns casos que a formación necesaria para a adaptación do traballador/a ao novo posto de traballo correrá a cargo da empresa.

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.

Establecen algúns convenios que o persoal acollido a esta situación non exceda do cinco por cento do total da categoría respectiva.

Nalgúns casos sinálase unha idade (55 ou 60 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 indican que se a retribución do novo posto é superior, será esta a que lle corresponde, e se é inferior percibirá a do seu anterior posto.

Faise referencia nalgúns destas cláusulas a que conservan tamén o dereito aos aumentos que afecten á categoría que tivese no momento de producirse o feito determinante da diminución da súa capacidade.

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.

Outras cláusulas refírense a quen lle corresponde a declaración de capacidade diminuída e á participación no proceso dos servizos médicos da empresa.

■ Retirada do permiso de conducir

Teñen cláusulas ao respecto 23 convenios (19,33% dos asinados este ano) que afectan a 11.169 traballadores/as (8,16%).

Deles 7 son de sector (26,92% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 9.830 traballadores/as (8%), e 16 de empresa (17,20% dos de empresa asinados) e afectan a 1.339 traballadores/as (9,59%).

Indícase nestas cláusulas que no caso de retirada do permiso de conducir dos traballadores/as que o necesiten para o seu traballo, destinarase ao afectado/a 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. Inclúese nalgún caso a condución 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, mala fe ou dolo, condución baixo os efectos do alcohol ou drogadicción, e nalgúns convenios os casos de reincidencia.

Respecto da retribución nuns casos indícase que será a mesma que viña percibindo no seu posto habitual e noutros establécese que será a do novo posto.

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 fora 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 17 convenios (14,29% dos asinados este ano) que afectan a 25.116 traballadores/as (18,35%).

Deles 5 son de sector (19,23% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 23.267 traballadores/as (18,93%) e 12 son de empresa (12,90% dos de empresa) e afectan a 1.849 traballadores/as (13,25%).

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.

No convenio do sector da industria siderometalúrxica de Ourense sínálase a subrogación ao final da concesión dunha contrata de mantemento (sempre que se cumpran os supostos que recolle).

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 obriga 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 95 (79,83% dos asinados) e afectan a 126.039 traballadores/as (92,08%).

Indican a supresión ou redución ao mínimo das horas extraordinarias habituais como medida de fomento do emprego 24 convenios (20,17% dos asinados este ano) que afectan a 15.760 traballadores/as (11,51%). Deles 4 son de sector (15,38% dos de sector) e afectan a 13.800 traballadores/as (11,23%) e 20 son de empresa (21,51% dos de empresa) e afectan a 1.960 traballadores/as (14,04%).

Existe nalgúns destas cláusulas o compromiso de creación dun novo posto de traballo cando se supere un certo número de horas nalgún servizo ou sección durante o período de tempo que se indica.

As cláusulas sobre o pluriemprego recollen nuns casos unha prohibición expresa respecto del e noutras indican a conveniencia de erradicalo como regra xeral, sinalando que para iso se estima necesario que se apliquen co máximo rigor as sancións previstas na lexislación vixente nos casos de 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

Sinalase 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.
- A existencia 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 tarefas ás novas condicións que resulten de aplicar o establecemento e/ou os cambios 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.

Serán criterios inspiradores da organización do traballo:

- A planificación e ordenación dos recursos humanos.
- A adecuación dos equipos ás necesidades do servizo.
- A axeitada e eficaz adscrición profesional dos traballadores/as.
- A profesionalización e promoción dos traballadores/as.
- A racionalización, simplificación e mellora dos procesos e métodos de traballo.

■ 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.

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 deben comunicarse expresamente á totalidade dos afectados/as e dotalos de suficiente publicidade.

■ Sistemas e 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.

O traballador/a está obrigado a manter os segredos relativos á explotación e negocios da empresa.

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 un por ter 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 excelente.

Sinálase 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.

Para a determinación de **rendementos**, saturación de traballo nos postos e fixación, se é o caso, de incentivos, a empresa poderá efectuar a medición dos traballos en todos aqueles casos que sexa viable, e teranse en conta tanto os factores cuantitativos como os cualitativos.

Para atender sobre as reclamacións individuais respecto da aplicación destes sistemas créanse comisións paritarias ou sinálase 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.

■ Novas tecnoloxías

Incídese sobre todo na necesidade de facilitar aos traballadores/as afectados os medios e a formación precisa para o desenvolvemento da súa nova función.

Sínálase a necesidade de respectar as condicións de seguridade e saúde no traballo, os dereitos dos traballadores/as e especialmente a estabilidade no emprego, á que se lle dará prioridade fronte a outras actuacións.

Indícase tamén que as novas tecnoloxías deberán ter en conta a posibilidade de utilizar produtos menos perigosos nas mesmas garantías de fabricación.

Dado que as novas tecnoloxías ou sistemas de traballo implican unha maior produtividade, a totalidade das retribucións económicas de calquera tipo que perciban os traballadores/as que se vexan afectados pola variación nas súas condicións de traballo non poderán ser inferiores ás que viñesen percibindo en cómputo anual.

Respecto da utilización por parte dos traballadores/as do correo electrónico, internet e as novas tecnoloxías sínálase que a súa regulación debe partir de dúas premisas fundamentais: en primeiro lugar, o lexítimo dereito de controlar o uso adecuado das ferramentas e medios técnicos que a empresa pon á disposición do traballador/a para realizar a súa actividade e, por outra parte, debe salvagardarse o dereito á intimidade do traballador/a.

■ Actuación en defensa e protección do Ambiente

Considérase necesario que as empresas actúen de forma responsable e respectuosa co medio, prestando grande atención á súa defensa e protección.

Para estes efectos, a empresa debe adoptar unha actitude permanente, responsable e visible en materia de ambiente e, ao mesmo tempo, conseguir que o esforzo que estea a desenvolver a industria neste campo, e o que se realice no futuro, así como os seus resultados, sexan coñecidos e axeitadamente valorados.

Considérase fundamental para estes fins a realización de actividades tendentes a conseguir os seguintes obxectivos:

- Promover e conseguir unha actuación responsable da empresa en materia de medio.
- Establecer uns obxectivos cualitativos e cuantitativos de mellora co fin de facer visible, respecto a eles, o progreso que se consiga, e concretar as medidas a adoptar.
- Demostrar á sociedade o comportamento responsable da empresa mediante o emprego de técnicas de boa xestión medio ambiental e a comunicación dos resultados obtidos.
- Mellorar a credibilidade da empresa e aumentar a confianza da sociedade e das administracións públicas mediante demostracións e feitos concretos.

■ 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, declarando a vixencia dos valores e normas de comportamento contidos no código ético do grupo, 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 30 (25,21% dos asinados) os convenios que teñen cláusulas sobre mobilidade xeográfica e afectan a 31.910 traballadores/as (23,31%).

Deles 7 son de sector (26,92% dos de sector) e afectan a 26.223 traballadores/as (21,33%) e 23 son de empresa (24,73% dos de empresa) e afectan a 5.687 traballadores/as (40,74%).

O Cadro 9.39 recolle a evolución dos convenios con este tipo de cláusulas.

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 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.

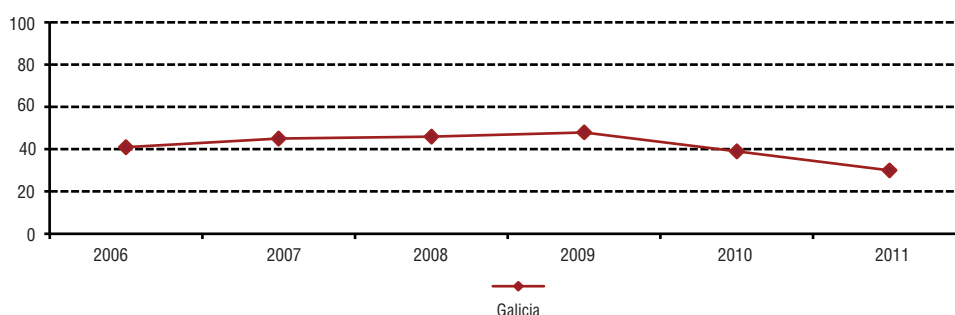
Sinalar por último que hai convenios que recollen o sinalado respecto das traballadoras vítimas de violencia de xénero no artigo 40.3bis do Estatuto dos traballadores/as.

■ Cadro 9.39

**Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de mobilidade xeográfica.
Por provincias. Galicia. 2006-2011**

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2011	4	100,0	0	0,0	1	14,3	2	22,2	0	0,0	7	26,9
Empresa												
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
2011	3	42,9	5	16,7	2	25,0	1	10,0	12	31,6	23	24,7
Total 2011	7	63,6	5	15,2	3	20,0	3	15,8	12	29,3	30	25,2

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



B. Mobilidade funcional

Teñen cláusulas sobre mobilidade funcional 62 dos convenios asinados este ano (52,10%) que afectan a 30.595 traballadores/as (22,35%).

Deles 8 son de sector (30,77% dos de sector) e afectan a 21.323 traballadores/as (17,35%) e 54 son de empresa (58,06% dos de empresa) e afectan a 9.272 traballadores/as (66,42%).

O Cadro 9.40 recolle a evolución dos convenios con este tipo de cláusulas.

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:

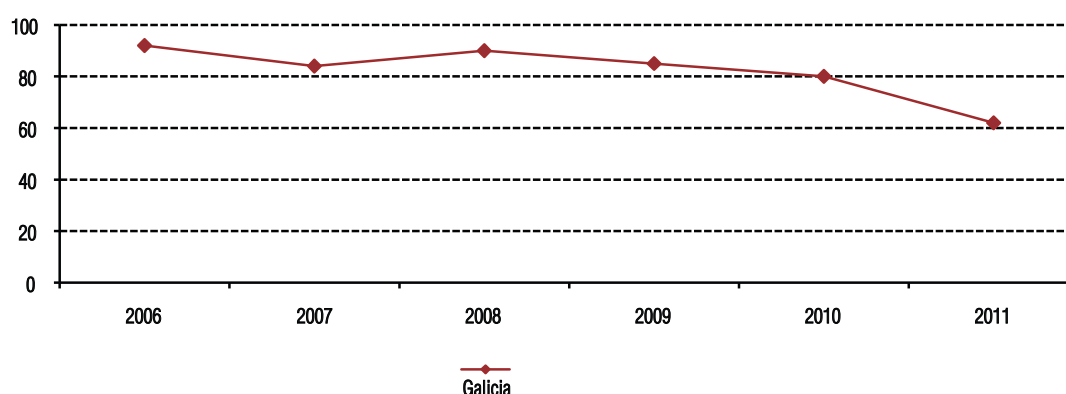
Considérase a mobilidade funcional como un recurso organizativo da dirección para situar os recursos humanos dispoñibles, transitoria ou indefinidamente, nos servizos, zonas ou postos onde as necesidades do traballo, a súa correcta ordenación ou a mellor adaptación do traballador/a o requiran.

Cadro 9.40

Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de mobilidade funcional.
Por provincias. Galicia. 2006-2011

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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	0,0	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
2011	3	75,0	0	0,0	1	14,3	4	44,4	0	0,0	8	30,8
Empresa												
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
2011	4	57,1	16	53,3	3	37,5	7	70,0	24	63,2	54	58,1
Total 2011	7	63,6	16	48,5	4	26,7	11	57,9	24	58,5	62	52,1

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



Un límite específico á aplicación da mobilidade funcional constitúeo a necesidade de titulación académica ou profesional, así como calquera outro permiso, licenza ou habilitación exixido 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 recíclaxes 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.

Para resolver as discrepancias que se é o caso puidesen xurdir no proceso indicase nalgúns casos que se someterán ao procedemento de solución de conflitos establecido no AGA.

Defínense as seguintes clases de mobilidade funcional: mobilidade funcional vertical, mobilidade funcional horizontal e mobilidade funcional ordinaria.

A mobilidade funcional vertical é aquela que ten lugar cando os cambios de funcións e tarefas traspasan os límites do grupo profesional de pertenza do traballador/a, pero non así a división funcional á que está adscrito.

Dentro desta clase de mobilidade hai dúas variantes, a mobilidade vertical ascendente e a descendente.

A mobilidade vertical ascendente é a que se produce cando as novas tarefas e funcións encomendadas ao traballador/a corresponden a un grupo profesional de nivel superior sen alterar a división funcional de pertenza.

A mobilidade vertical descendente é a que se produce cando as novas tarefas e funcións encomendadas corresponden a un grupo profesional de nivel inferior sen alterar a división funcional de pertenza.

A mobilidade funcional horizontal é aquela que implica o cambio de división funcional de adscrición previa do traballador/a.

Indícase 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.

A mobilidade funcional ordinaria é aquela que ten lugar cando os cambios de funcións e 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 si se fai necesario que a devandita representación estea sempre puntualmente informada dos cambios, podendo intervir naqueles casos que considere necesario facelo.

Respecto das cláusulas sobre 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, ou cando non sexa posible a rotación, en cuxo caso se prolongará mentres subsistan as circunstancias que a motivaran sen que outorguen dereito á consolidación do posto, pero si á percepción da diferenza económica durante a substitución se esta existise.

Transcorrido o tempo sinalado como duración máxima no convenio 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.

Sinálase nalgúns casos que terán preferencia para a súa adscrición os traballadores/as de maior antigüidade na empresa.

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.

Sinálase 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.

Respecto da retribución para os casos de mobilidade recóllese maioritariamente o sinalado ao respecto no ET.

Os convenios que varían algo do sinalado ao respecto indican para o caso de postos de cualificación inferior que se conservará a retribución anterior salvo que o cambio se producise por petición do traballador/a, en cuxo caso percibirá a remuneración correspondente ao novo posto.

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 69 convenios dos asinados este ano (57,98%) que afectan a 118.535 traballadores/as (86,60%).

Deles 15 son de sector (57,69% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 108.837 traballadores/as (88,55%), e 54 son de empresa (58,06% dos de empresa) e afectan a 9.698 traballadores/as (69,47%).

As cláusulas refírense maioritariamente ao seguinte:

■ Probas e/ou concursos de méritos para o ascenso

Recollen cláusulas deste tipo 33 convenios dos asinados este ano (27,73%) que afectan a 99.238 traballadores/as (72,50%). Deles 6 son de sector (23,08% dos de sector asinados) e afectan a 96.415 traballadores/as (78,44%) e 27 son de empresa (29,03% dos de empresa asinados) e afectan a 2.823 traballadores/as (20,22%).

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 sinálase 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 33 convenios (27,73% dos asinados) que afectan a 90.488 traballadores/as (66,11%) os que recollen cláusulas deste tipo.

Deles 5 son de sector (19,23% dos de sector) e afectan a 85.910 traballadores/as (69,89%) e 28 son de empresa (30,11% dos de empresa) e afectan a 4.578 traballadores/as (32,80%).

■ Ascensos automáticos polo paso dun período concreto de tempo

Regulan este tipo de ascensos 20 convenios (16,81% dos asinados este ano) que afectan a 26.604 traballadores/as (19,44%).

Deles 6 son de sector (23,08% dos de sector) e afectan a 25.402 traballadores/as (20,67%) e 14 son de empresa (15,05% dos de empresa) e afectan a 1.202 traballadores/as (8,61%).

■ 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 79 convenios dos asinados este ano (66,39%) que afectan a 113.657 traballadores/as (83,04%).

Deles 16 son de sector (61,54% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 103.976 traballadores/as (84,59%) e 63 son de empresa (67,74% dos de empresa) e afectan a 9.681 traballadores/as (69,35%).

O Cadro 9.41 recolle a evolución dos convenios con este tipo de cláusulas.

Cadro 9.41

Evolución dos convenios colectivos con cláusulas de clasificación profesional.
Por provincias. Galicia. 2006-2011

	C. Autónoma/ Interprov. C.A.		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra		Galicia	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sector												
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
2011	4	100,0	3	100,0	3	42,9	5	55,6	1	33,3	16	61,5
Empresa												
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
2011	6	85,7	20	66,7	3	37,5	5	50,0	29	76,3	63	67,7
Total 2011	10	90,9	23	69,7	6	40,0	10	52,6	30	73,2	79	66,4

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 52 convenios (43,70% dos asinados) a clasificación faise en grupos profesionais. Estes convenios afectan a 38.748 traballadores/as (28,31%).

Deles 11 son de sector (42,31% dos de sector) e afectan a 31.276 traballadores/as (25,44%) e 41 son de empresa (44,09% dos de empresa) e afectan a 7.472 traballadores/as (53,53%).

Respecto dos 69 convenios que establecen un sistema de clasificación, este tipo de clasificación en grupos supón o 75,36%.

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.

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 sinálanse 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 17 (14,29% dos asinados) os convenios nos que a clasificación se fai en categorías profesionais sen facer referencia a grupos, e afectan a 22.090 traballadores/as (16,14%).

Deles 2 son de sector (7,69% dos de sector) e afectan a 20.600 traballadores/as (16,76%) e 15 son de empresa (16,13% dos de empresa) e afectan a 1.490 traballadores/as (10,67%).

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

Sinálanse 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 promo-

ción e xusta retribución, sen que supoña discriminación ningunha por razóns de idade, sexo ou calquera outra índole.

■ Outras cláusulas

Remítese nalgúns convenios á comisión paritaria ou a comisións específicas para o seguimento e/ou futuros acordos nesta materia así como para proceder á adaptación dos sistemas de clasificación existentes aos novos sistemas baseados en grupos.

Sinalan algúns convenios que debido a que a implantación do novo sistema de clasificación profesional supón unha alteración substancial dos anteriores métodos baseados en categorías profesionais, acórdase a constitución dunha Comisión Técnica Paritaria, á que se lle atribúen como cometidos durante a vixencia do convenio, o de profundar e aclarar cuestións que xurdan na implantación do mencionado acordo, vixilancia e asesoramento do seu cumprimento e a emisión de informes sobre desacordos por requirimento das partes.

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 78 convenios (65,55% dos asinados) que afectan a 108.835 traballadores/as (79,51%).

Deles 16 son de sector (61,54% dos convenios de sector asinados este ano) e afectan a 98.224 traballadores/as (79,91%) e 62 son de empresa (66,67% dos de empresa) e afectan a 10.611 traballadores/as (76,02%).

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.

Tamén existen cláusulas respecto da non discriminación e o respecto ao principio de igualdade no acceso ao emprego, na promoción profesional, na formación e na estabilidade no emprego.

Nalgunhas cláusulas citan a Lei 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, sinalando a obriga e/ou o compromiso do seu cumprimento ou recollendo o sinalado no seu artigo 3 que indica que o principio de igualdade de trato entre mulleres e homes supón a ausencia de toda discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo, e, especialmente, as derivadas da maternidade, a asunción de obrigas familiares e o estado civil.

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.

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 ou paccionada, senón tamén polos principios de non discriminación, igualdade de sexo e fomento dunha política racional de emprego.

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.

Existen nalgúns convenios cláusulas respecto da clasificación profesional sinalando que con ela se pretende alcanzar unha estrutura profesional directamente correspondida coas necesidades da empresa, facilitando unha mellor interpretación de todo o colectivo no desenvolvemento das súas actividades, sen mingua da dignidade, oportunidade de promoción e xusta retribución, sen que caiba discriminación ningunha por razóns de idade, sexo ou de calquera outra índole.

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 supeditar 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.

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 12 convenios (10,08% dos asinados este ano) que afectan a 3.135 traballadores/as (2,29%). Son todos de empresa.

■ Unha destas empresas acompaña como anexo ao convenio o plan de igualdade que se estrutura nos seguintes puntos:

Ficha técnica.

Contextualización.

Alcance do plan.

Catálogo de medidas de conciliación.

Seguimento e avaliación.

Descríbese no plan a situación da empresa e fai referencia ao artigo 46 da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, baseándose no cal se analizaron e diagnosticaron desde unha perspectiva de xénero, entre outras, as seguintes áreas: Recrutamento e selección de persoas, Clasificación profesional e contratación, Promoción e formación, Políticas e retribucións salariais, Conciliación da vida laboral e familiar, Prevención do acoso sexual e moral por razón de sexo, A prevención de riscos laborais na igualdade de xénero.

O plan selecciona oito áreas concretas en torno ás cales fixa os obxectivos que pretende acadar e establece as medidas dirixidas á súa consecución, así como a súa temporalización.

As áreas e os obxectivos que sinala a cada unha son as seguintes:

Selección e recrutamento: O obxectivo sería “manter en todo momento nos procesos de selección e contratación, procedementos e políticas de carácter obxectivo baseadas en principios de mérito e capacidade e de adecuación persoa-posto, valorando as candidaturas baseándose na idoneidade, asegurando en todo momento que os postos de traballo nos diferentes ámbitos de responsabilidade son ocupados polas persoas máis adecuadas nun marco de igualdade de trato con ausencia de toda discriminación.”

Promoción e formación e clasificación profesional: Aquí o obxectivo sería dobre; por unha parte, establece un obxectivo en canto á promoción, que persegue “garantir a igualdade de trato e de oportunidades no desenvolvemento profesional de mulleres e homes e promover e mellorar as posibilidades de acceso da muller a postos de responsabilidade contribuíndo a reducir desequilibrios que, aínda sendo de orixe cultural, social ou familiar, poidan darse no seo da empresa.” Por outra parte, define o obxectivo de formación como a pretensión de “Garantir a realización de accións formativas que faciliten por igual o desenvolvemento de habilidades e competencias, sen distinción de xénero.”

Política salarial: O obxectivo consistiría en “Garantir un sistema retributivo que non xere discriminación.”

Conciliación da vida persoal, familiar e laboral: O obxectivo, neste caso, vén dado pola necesidade de “Facilitar e crear ferramentas que faciliten a conciliación da vida persoal, familiar e laboral de todos os traballadores e traballadoras da empresa.”

Prevención do acoso sexual e moral por razón de sexo: O obxectivo neste ámbito consiste en “Previr que se produza o acoso no ámbito laboral e, se ocorre, asegurar que se dispón dos procedementos adecuados para tratar o problema e evitar que se repita. Con estas medidas preténdese garantir un ámbito laboral libre de acoso, nos que todas as persoas están obrigadas a respectar a súa integridade e dignidade no ámbito profesional e persoal.”

Prevención de riscos laborais dende a perspectiva de xénero: O obxectivo que se persegue é “Introducir o enfoque de xénero na Prevención de Riscos Laborais.”

Prevención da violencia de xénero: Ten por obxectivo “Sensibilizar e informar para a prevención e erradicación da violencia de xénero.”

Comunicación e publicidade: Establece como obxectivo o de “Difundir unha cultura empresarial comprometida coa igualdade, sensibilizando todo o persoal da necesidade de actuar e traballar conxunta e globalmente na igualdade de oportunidades e realizar un uso da linguaxe e da imaxe non sexista, en todas as comunicacións internas e externas da empresa.”

O penúltimo punto deste plan contén un *catálogo de medidas de conciliación*.

Ao describir as medidas para a consecución de cada obxectivo indica a temporalización para cada unha delas, que nalgúns casos son de aplicación inmediata e outros indica 3, 4, 6, 12 ou 24 meses.

Para o seguimento e avaliación noméase unha *Comisión* da que se indica o contido mínimo das súas funcións establecendo ademais a obriga do empresario de dotala dos recursos humanos e materiais necesarios para poder levar a cabo as accións e medidas acordadas no plan, impondo un mínimo respecto desa dotación, consistente na achega da información necesaria para realizar o seguimento das accións e medidas acordadas no Plan de Igualdade, un lugar adecuado para realizar as reunións da comisión de seguimento e os medios para procesar a información, e demais material e mobiliario de oficina.

■ En 6 convenios faise referencia á existencia dun plan de igualdade na empresa pero non o acompañan.

■ Nos demais as cláusulas recollen compromisos de elaborar un plan sinalando un prazo nalgún caso.

Un destes convenios indica que o plan que se compromete a poñer en marcha deberá incluír:

- a) A fixación de obxectivos concretos da igualdade dentro duns prazos razoables, con especificación de indicadores do cumprimento dos obxectivos e identificación dos órganos ou das persoas responsables.
- b) Un código de boas prácticas necesarias ou convenientes para lograr os obxectivos asumidos a través da integración da dimensión da igualdade na organización do traballo e na xestión empresarial.
- c) O establecemento de sistemas eficaces de control interno e avaliación externa sobre o cumprimento dos obxectivos e mecanismos de readaptación deses obxectivos en función dos resultados obtidos.
- d) As materias que como mínimo se deben contemplar serán:
 - Acceso ao emprego.

- Retribucións.
- Clasificación, promoción e formación profesional.
- Ordenación do tempo de traballo para favorecer en termos de igualdade entre home e muller; a conciliación da vida familiar e laboral.
- Procedementos específicos para a prevención de acoso sexual e do acoso por razóns de sexo.

A Empresa comprométese a ter redactado o Plan de Igualdade no prazo máis breve posible, desde a sinatura do presente Convenio.

Unha vez asinado e documentado será efectivo e comezará a súa aplicación.

Neste Plan estudarase en profundidade a situación salarial de homes e mulleres segundo categorías e/ou grupos profesionais, funcións e postos de traballo co obxectivo de detectar as posibles discriminacións directas e indirectas, conforme á Directiva Europea 2006/54, respectándose en todo momento o dereito constitucional á intimidade dos afectados conforme á normativa vixente.

Para a realización deste Plan deberá presentar a comisión un relatorio da remuneración disgregado por sexos, detallando categorías e postos de traballo.

De confirmarse a existencia de discriminación, acordan poñer en marcha estratexias que tendan a facer desaparecer as devanditas discriminacións.

■ Existe un convenio que non ten ningunha cláusula ao respecto pero que lle afecta un plan de igualdade asinado este ano a nivel estatal para todo o grupo de empresas ao que pertence.

■ 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 7 convenios (5,88% dos asinados este ano) que afectan a 1.321 traballadores/as (0,97%).

Recollen catro convenios de empresa as seguinte cláusula:

- Para contribuír eficazmente á aplicación do principio de non discriminación e ao seu desenvolvemento baixo os conceptos de igualdade de condicións en traballos de igual valor; é 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 xénero menos representado no grupo profesional.

Nos catro convenios ao regular os ingresos na empresa indican que terán preferencia as persoas do xénero menos representado no grupo profesional de que se trate e ao regular o réxime de ascensos sinalan que en relación coa promoción, terán prioridade aquelas persoas pertencentes ao sexo menos representado no grupo profesional do que se trate.

As cláusulas que recollen os demais convenios son máis xerais facendo referencia á adopción de medidas de acción positiva pero sen concretalas.

■ Creación de Comisións específicas para temas de igualdade

Teñen cláusulas respecto da creación deste tipo de Comisións 11 convenios (9,24% dos asinados) que afectan a 14.535 traballadores/as (10,62%).

Deles 3 son de sector (11,54% dos de sector) e afectan a 12.077 traballadores/as (9,83%) e 8 son de empresa (8,60% dos de empresa) e afectan a 2.458 traballadores/as (17,61%).

En dous dos convenios de sector acordan constituír unha comisión técnica de igualdade no prazo de dous meses desde a publicación do convenio, remitindo á comisión negociadora do convenio para que fixe o número de representantes que a integran e sinalando que, en todo caso, estará composta por igual número de representantes da parte empresarial e da parte sindical asinantes do convenio.

No outro indican que as partes asinantes crearán 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.

Nos de empresa faise referencia á existencia destas comisións nuns casos para o seguimento do plan de igualdade que existe na empresa e noutros para proceder á súa elaboración.

Indícase ás veces o prazo para a súa constitución e o número de persoas que a integran ou as regras para a súa composición.

■ A protección fronte o acoso

Os convenios que teñen cláusulas sobre o acoso (sexual ou por razón de sexo e/ou moral) son 46 (38,66% dos asinados) e afectan a 28.269 traballadores/as (20,65%).

Deles 9 son de sector (34,62% dos de sector) e afectan a 23.127 traballadores/as (18,82%) e 37 son de empresa (39,78% dos de empresa) e afectan a 5.142 traballadores/as (36,84%).

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.

Sínálase tamén que a representación dos traballadores/as e a dirección da empresa deberán velar polo dereito á intimidade da persoa afectada, procurando preservar a súa identidade cando así fose requirido.

Comprométense así mesmo a non exercer ningún tipo de represalias sobre as persoas que denuncien actuacións deste tipo.

Inclúese ás veces estas cláusulas dentro do contido dos plans de igualdade que se comprometen a elaborar ou que xa existen na empresa.

Establecen tres convenios de empresa o protocolo de actuación en caso de acoso e existen referencias á existencia de protocolos de actuación noutros casos pero sen que veña recollido no convenio. Existen noutros casos compromisos de elaboralos indicando un prazo para facelo nalgún deles.

Indícase nalgún convenio entre os dereitos dos traballadores/as o respecto da súa intimidade, orientación sexual, propia imaxe e dignidade no traballo especialmente fronte ao acoso sexual e por razón de sexo, moral e laboral.

Nalgúns convenios ao regular as comisións paritarias indican entre as súas funcións as seguintes:

- Asegurar a non discriminación da muller; controlando a igualdade de trato, os posibles abusos, agresións de orde sexual, laborais, físicas ou psíquicas, 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.
- Recoller e investigar as denuncias de acoso.
- Elaborar o procedemento para o tratamento dos casos de acoso.

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 que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un ámbito intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.
- Constitúe acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, có propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e crear un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.
- O acoso sexual considérase discriminación por razón de sexo e, polo tanto, prohibese. O rexeitamento ou a submisión a el non se poderá utilizar para tomar decisións que afecten á persoa que o tivese sufrido.
- Sinalase 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 laboral é o fustrigamento psicolóxico no traballo, no que unha persoa ou un grupo adoptan posicións de hostilidade en contra doutra persoa concreta ou grupo de persoas, de forma sistemática e durante un tempo prolongado, por medio de accións contra a dignidade da persoa ou persoas afectadas e contra o exercicio do seu traballo.
- O carácter laboral enténdese ao producirse no ámbito da organización da empresa, así como cando a conduta se produce en relación coas condicións de emprego, formación e promoción no traballo.
- Estes comportamentos deterioran o entorno de traballo e afectan negativamente á calidade do emprego, condicións laborais e desenvolvemento profesional da vítima de acoso.
- O acoso moral é toda conduta, práctica ou comportamento, realizado de modo sistemático ou recorrente no seo dunha relación de traballo que supoña, directa ou indirectamente, un menoscabo ou atentado contra a dignidade da persoa traballadora, á cal se intenta someter emocional e psicolóxicamente de forma violenta ou hostil, e que persegue anular a súa capacidade, promoción profesional ou a súa permanencia no posto de traballo, afectando negativamente ao ámbito laboral.
- Acoso moral é a situación de acoso persistente, deliberado e sistemático dun ou varios membros da empresa de superior, igual ou inferior xerarquía cara a un ou varios compañeiros de traballo buscando, entre outras, conseguir a súa incomunicación, destruír a súa reputación ou perturbar o exercicio normal das súas tarefas, todo iso coa finalidade de degradalo psicolóxicamente e socialmente.

Nalgúns convenios estas cláusulas veñen recollidas dentro das que se refiren á seguridade e saúde no traballo.

Sinálase nalgunha delas que as partes negociadoras entenden e asumen que a existencia do acoso sexual ou moral pode afectar á vítima na súa prestación de servizos de moitas formas (absentismo, tensión, falta de atención,...) podendo afectar a saúde e seguridade no traballo repercutindo na doutros traballadores e traballadoras.

Neste sentido, os comités de saúde laboral e delegados/as de prevención, terán en conta as ditas circunstancias á hora de realizar a avaliación de riscos.

Outro tipo de cláusulas fai referencia ao compromiso das partes asinantes do convenio de poñer en marcha medidas de prevención deste tipo de situacións.

■ Cláusulas sobre violencia de xénero

Existen cláusulas ao respecto en 25 convenios (21,01% dos asinados este ano) que afectan a 20.447 traballadores/as (14,94%). Deles 6 son de sector (23,08% dos de sector) e afectan a 15.579 traballadores/as (12,67%) e 19 son de empresa (20,43% dos de empresa) e afectan a 4.868 traballadores/as (34,87%).

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 45.1.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 – Código de conduta laboral

Existen cláusulas ao respecto en 62 convenios (52,10% dos asinados este ano) que afectan a 37.953 traballadores/as (27,73%).

Deles 52 son de empresa (55,91% dos de empresa) e afectan a 8.510 traballadores/as (60,96%) e 10 son de sector (38,46% dos de sector) e afectan a 29.443 traballadores/as (23,95%).

As cláusulas fan referencia maioritariamente ao seguinte:

■ Graduación das faltas

Establécese en 45 convenios, o que supón o 37,82% dos asinados e o 72,58% dos que teñen cláusulas sobre o réxime disciplinario. Deles 7 son de sector e 38 de empresa e afectan a 28.810 traballadores/as.

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 43 convenios, o que supón o 36,13% dos asinados e o 69,35% dos que teñen cláusulas sobre o réxime disciplinario. Afectan estes convenios a 28.775 traballadores/as e deles 7 son de sector e 36 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 19 convenios (15,97% dos asinados este ano) que afectan a 26.136 traballadores/as (19,09%).

Deles 2 son de sector (7,69% dos de sector) e afectan a 20.920 traballadores/as (17,02%) e 17 de empresa (18,28% dos de empresa) e afectan a 5.216 traballadores/as (37,37%).

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 fomentarán o uso da lingua galega nas actividades internas e nas súas relacións cos consumidores e administracións en Galicia.

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

Tamén existen cláusulas respecto da valoración do coñecemento do galego para o ingreso e os concursos de traslados nos convenios de persoal laboral e acordos reguladores do persoal funcionario de concellos asinados este ano.

Recollen algúns convenios a seguinte cláusula:

“O idioma dun pobo constitúe un dos seus sinais de identidade fundamentais e un dos seus patrimonios máis prezados, así como a base das súas relacións humanas. Galicia conta co privilexio de ter unha lingua antiga e rica, que é a nosa obriga coídar e potenciar”.

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 89 convenios restantes correspondentes á Coruña, Lugo e Pontevedra publicáronse en galego 37 (8 de sector e 29 de empresa) e os 52 restantes en castelán (5 de sector e 47 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 54 convenios, o 45,38% dos asinados este ano, que afectan a 54.424 traballadores/as (39,76%).

Deles 15 son de sector (57,69% dos de sector) e afectan a 48.174 traballadores/as (39,19%) e 39 son de empresa (41,94% dos de empresa) e afectan a 6.250 traballadores/as (44,77%).

No Cadro 9.42 pódese apreciar a evolución no número de convenios con estas cláusulas no período 1994 – 2011.

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:

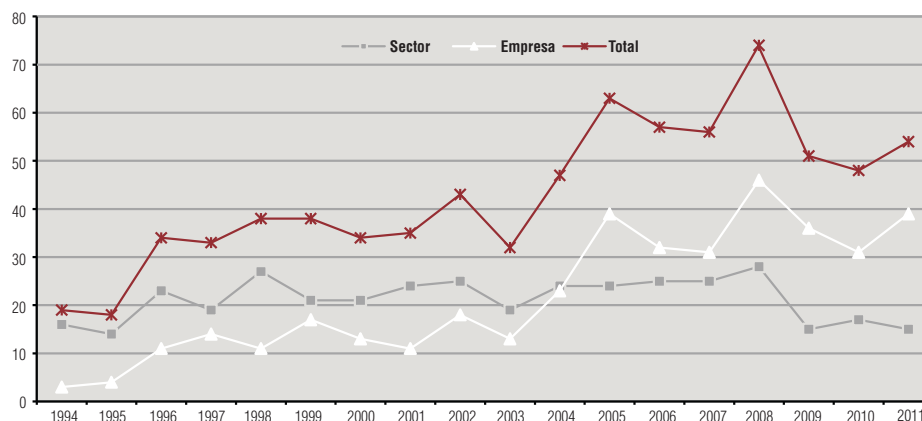
- Discrepancias no seo da comisión paritaria do convenio.
- Desvinculación salarial.
- Bloqueo na negociación do convenio.
- Mobilidade xeográfica.
- Mobilidade funcional.
- Modificación substancial das condicións de traballo.

Evolución dos convenios colectivos con cláusula de sometemento ao AGA. Por provincias. Galicia. 1994-2011

■ Cadro 9.42

		Sector	Empresa		
C. Autónoma/ Interprov. C.A.	Nº	3	3		
	%	75,0	42,9		
A Coruña	Nº		14		
	%	0,0	46,7		
Lugo	Nº	5	4		
	%	71,4	50,0		
Ourense	Nº	5	7		
	%	55,6	70,0		
Pontevedra	Nº	2	11		
	%	66,7	28,9		
Galicia 2010	Nº	15	39		
	%	57,7	41,9		
				TOTAL	
1994		16	3	19	
1995		14	4	18	
1996		23	11	34	
1997		19	14	33	
1998		27	11	38	
1999		21	17	38	
2000		21	13	34	
2001		24	11	35	
2002		25	18	43	
2003		19	13	32	
2004		24	23	47	
2005		24	39	63	
2006		25	32	57	
2007		25	31	56	
2008		28	46	74	
2009		15	36	51	
2010		17	31	48	
2011		15	39	54	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.



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 pátense inicialmente dos convenios publicados no BOE que teñen vixencia para o ano 2011 ou posterior, combinando esta información coa remitida pola Subdirección Xeral de Estatística do Ministerio de Emprego e Seguridade Social, 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.

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

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 extraída do programa REGCON así como coa 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 2011.

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.

Os Cadros 9.I e 9.II indican os convenios colectivos estatais con aplicación en Galicia asinados e/ou revisados en 2011, que foron 97 e afectan a 59.453 traballadores/as.

■ Cadro 9.I

Convenios colectivos		
	Nº Convenios	Nº Traballadores/as
Empresa	60	12.072
Sector	13	21.981
Total	73	34.053

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Revisións salariais

■ Cadro 9.II

	Nº Convenios	Nº Traballadores/as
Empresa	11	1.712
Sector	13	23.688
Total	24	25.400

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Deles 71 son de empresa e afectan a 13.784 traballadores/as e 26 son de sector e afectan a 45.669 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

Nº Traballadores/as	Estatais	
	Nº	%
0 - 50	43	60,56%
51-100	12	16,90%
101-500	11	15,49%
501-1000	1	1,41%
1001-3000	3	4,23%
>3000	1	1,41%
Total	71	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Convenios colectivos asinados e revisados en función do nº de traballadores/as. Sector

■ Cadro 9.IV

Nº Traballadores/as	Estatais	
	Nº	%
0 - 50	1	3,85%
51-100	2	7,69%
101-500	3	11,54%
501-1000	7	26,92%
1001-3000	8	30,77%
>3000	5	19,23%
Total	26	

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 60% dos convenios asinados de empresa e o 53,85% 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	-	0,00%
1 ano	7	11,67%
De 1 a 2 anos	-	0,00%
2 anos	15	25,00%
De 2 a 3 anos	2	3,33%
3 anos	16	26,67%
Máis de 3 anos	20	33,33%
Total	60	

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	-	0,00%
De 1 a 2 anos	-	0,00%
2 anos	6	46,15%
De 2 a 3 anos	-	0,00%
3 anos	4	30,77%
Máis de 3 anos	3	23,08%
Total	13	

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

O incremento salarial medio pactado nos convenios asinados ou revisados con vixencia económica para o 2011 foi do 2,17. (Cadro 9.VII).

■ Cadro 9.VII

Media ponderada do incremento salarial pactado

Ano 2011	Convenios Colectivos		Revisións salariais		Total
	Sector	Empresa	Sector	Empresa	
	1,54	1,92	2,78	2,77	2,17

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Este incremento é inferior ao IPC galego do ano 2011 que foi do 2,5 e ao IPC estatal que foi do 2,4.

Para o cálculo deste incremento tivéronse en conta os convenios que indican incrementos salariais en porcentaxe, que foron 79 este ano (81,44% do total) así como as cláusulas de revisión salarial que figuran no 46,58% dos convenios asinados e no 66,67% 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	-
Industria	2,71
Construción	2,83
Servizos	2,04
Total	2,17

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	%
Empresa	26	43,33%	7.648	63,35%
Sector	8	61,54%	10.993	50,01%
Total	34	46,58%	18.641	54,74%

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	6	54,55%	1.511	88,26%
Sector	10	76,92%	12.830	54,16%
Total	16	66,67%	14.341	56,46%

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

A xornada media pactada nos convenios asinados e revisados este ano foi de 1.763,47 horas. (Cadros 9.XI e 9.XII). No cálculo desta media tivéronse en conta os 82 convenios asinados ou revisados este ano que sinalan a xornada de xeito anual, que supoñen o 84,54% do total de asinados e revisados este ano.

Dos convenios que indican a xornada anual, só 1 de empresa indican unha xornada de 1.826 horas e os 81 restantes sinalan unha xornada inferior:

■ Cadro 9.XI

Xornada pactada. Media ponderada para o ano actual

	Xornada media (horas/ano)		
	Sector	Empresa	Total
2011	1.766,95	1.752,12	1.763,47

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

■ Cadro 9.XII

Xornada por sector de actividade

	Agrario	Non agrario			Total
		Industria	Construción	Servizos	
Empresa	-	1.735,67	1.714,10	1.756,74	1.752,12
Sector	-	1.758,60	-	1.770,00	1.766,95
Total	-	1.757,46	1.714,10	1.766,46	1.763,47

Fonte: Consello Galego de Relacións Laborais. Elaboración propia.

Dos convenios que indican a xornada semanal, só 14 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

2011

Detalle dos incrementos salariais pactados nos convenios colectivos asinados de sector.

Denominación convenio	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
III ACORDO ESTATAL SOBRE MATERIAS CONCRETAS E COBERTURA DE BALEIROS PARA O SECTOR CEMENTO EMPRESAS DE ENXEÑERÍA E OFICINAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS -[Código anterior 9902755]	1,75	Si	2,15
EMPRESAS DE SEGURIDADE (código anterior 9904615)	1,00	Non	1,00
EMPRESAS DE XESTIÓN E MEDIACIÓN INMOBILIARIA - [Código anterior 9914585]	1,50	Si	1,90
ENSINO E FORMACIÓN NON REGULADA - Código anterior 9908825	1,00	Non	1,00
ESTABLECEMENTOS FINANCIEROS DE CREDITO - [Código anterior 9901945]	4,00	Non	4,00
INDUSTRIA AZUCREIRA - [Código anterior 9900555]	2,00	Si	2,40
INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DO VIDRO, INDUSTRIAS CERÁMICAS, E PARA AS DO COMERCIO EXCLUSIVISTA DOS MESMOS MATERIAIS - [Código anterior 9902045]	1,50	Si	2,40
MAIORISTAS E IMPORTADORES DE PRODUTOS QUÍMICOS INDUSTRIAS E DE DROGUERÍA, PERFUMERÍA E ANEXOS - [Código anterior 9901095]	1,00	Si	2,05
PASTAS, PAPEL E CARTÓN - [Código anterior 9903955]	1,00	Si	2,40
PERRUQUERÍAS, INSTITUTOS DE BELEZA E XIMNASIOS - Código anterior 9910955 - [96.04 Actividades de mantemento físico (Existe convenio autonómico para perruquerías e para ximnasios)]		Si	
XARDINERÍA - [Código anterior 9902995]	1,00	Si	1,00
XESTORIAS ADMINISTRATIVAS			
(Ourense. Nas outras tres provincias existe convenio de Oficinas e despachos) - [Código anterior 9902385]	1,50	Non	1,50
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
1,54			

Detalle dos incrementos salariais pactados nos convenios colectivos revisados de sector.

Denominación convenio	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
ARTES GRÁFICAS, MANIPULADOS DE PAPEL, MANIPULADOS DE CARTÓN, EDITORIAIS E INDUSTRIAS AUXILIARES (Código anterior 9900355)	3,25	Si	3,25
AXENCIAS DE VIAXES (Código anterior 9900155)	1,50	Si	2,90
EMPRESAS DE PUBLICIDADE (Código anterior 9904225)	5,00	Non	5,00
ENTIDADES DE SEGUROS, REASEGUROS E MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAÑO - [Código anterior 9904625]	0,00	Si	2,40
GRANDES ALMACÉNS - [Código anterior 9902405]	2,00	Non	2,00
INDUSTRIA DO CALZADO - Código anterior 9900805		Si	
INDUSTRIA METALGRÁFICA E FABRICACIÓN DE ENVASES METÁLICOS - [Código anterior 9903445]	1,70	Si	2,40
INDUSTRIAS DE ALIMENTOS COMPOSTOS PARA ANIMAIS - [Código anterior 9900275]	1,00	Si	2,80
INDUSTRIAS DO CURTIDO, CORREAS E COIROS INDUSTRIAS E CURTICIÓN DE PELES PARA PELETARÍA - Código anterior 9901465	0,80	Si	2,40
INDUSTRIAS LACTEAS E OS SEUS DERIVADOS - [Código anterior 9903175]	1,00	Si	2,40
MINORISTAS DROGUERÍA, HERBORISTERIA, ORTOPEDIA Y PERFUMERÍA [Código anterior 9903685]	3,70	Si	3,70
PERFUMERÍA E AFÍNS (Código anterior 9904015)	1,00	Si	2,40
TÉCNICOS DE EMPRESAS DE PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL - [Códig anterior 9912985]	4,00	Non	4,00
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
2,78			

Detalle dos incrementos salariais pactados nos convenios colectivos asinados de empresa.

Denominación convenio	% pactado inicialmente	Cláusula de revisión salarial	Incremento salarial final (%)
ADAPTALIA ESPECIALIDADES DE EXTERNALIZACIÓN S.L.		Non	
AENA Y EL COLECTIVO DE LOS CONTROLADORES DE LA CIRCULACION AEREA			
(Laudo arbitral por el que se establece el II Convenio colectivo profesional de los controladores de tránsito aéreo en la Entidad Pública Empresarial AENA) - [Cód. ant: 9012160]		Non	
ALBATROS SERVICIOS INDUSTRIALES (antes ALBATROS ALCÁZAR SA) - Código anterior 9016452	1,50	Si	1,50
ASOCIACION BENEFICA RETO A LA ESPERANZA - Código anterior 9014642	1,00	Non	1,00
AVIS ALQUILE UN COCHE, S.A.-[Código anterior 9000532]	0,00	Non	0,00
BAXI CALEFACCIÓN, S.L.U. Y BAXI FUNDICIÓN, S.L.U.	1,00	Si	2,40
BSH ELECTRODOMESTICOS ESPAÑA, SA (OFICINAS CENTRALES PLA-ZA, ZARAGOZA Y RED COMERCIAL)		Non	
CADBURY ESPAÑA, S.A. (WARNER LAMBERT ESPAÑA SA antes: PARKE-DAVIS, SA - sector confitería) - [Código anterior 9010461]	2,50	Non	2,50
CAJA DE AHORROS DE GIPUZKOA Y SAN SEBASTIÁN - KUTXA	2,00	Si	2,40
(Código anterior 9012892)			
CANNON HYGIENE, S.A.		Non	
CEGELEC SA -[Código anterior 9013732]	3,00	Si	3,00
CLH AVIACION, S.A. - [Código anterior 9011372]	1,60	Si	2,50
COMPANIA LOGISTICA DE HIDROCARBUROS CLH, S.A. - PERSONAL DE TIERRA (ANTES CAMPSA) - [Código anterior 9000830]	1,60	Si	2,50
CONTROL Y MONTAJES INDUSTRIALES CYMI, S.A. (ANTES CONTROL Y APLICACIONES;INST. Y SERVC. INDUSTRIALES, S.A.) - Código anterior 9001392	2,00	Non	2,00
CORPORACIÓN RTVE (I CONVENIO COLECTIVO)		Non	
DECATHLON ESPAÑA, S.A. - Código anterior 9011522	0,50	Si	2,40
ESC SERVICIOS GENERALES, S. L. (antes NORDES CONTROL, S.L.) - Código anterior 9015602	1,00	Non	1,00
EUROPEAN AIR TRANSPORT LEIPZIG GMBH Sucursal en España - [Código anterior 9012642]	3,70	Non	3,70
FINANZAUTO S.A.- [Código anterior 9002162]	0,00	Si	0,00
FUNDACIÓN UNICEF - COMITE ESPAÑOL (Código anterior 9010422)	1,00	Si	1,00
GENERAL OPTICA SA -[Código anterior 9013842]	1,00	Si	2,40
GRUPO AVIVA: AVIVA GRUPO CORPORATIVO, S.L.; AVIVA VIDA Y PENSIONES, S.A.; AVIVA GESTIÓN S.G.I.I.C., Y AVIVA SERVICIOS COMPARTIDOS A.I.E. - [Código anterior 9014233]	0,00	Non	0,00
GRUPO BUREAU VERITAS - Código anterior 9016493	1,10	Non	1,10
GRUPO DE EMPRESAS VIPS - [Código anterior 9016793]	1,00	Si	1,00
GRUPO DE EMPRESAS ZENA - [Código anterior 9016723]	1,05	Si	1,05
GRUPO E.ON ESPAÑA - I Convenio Colectivo Marco			
[E.ON España, S.L., E.ON Distribución, S.L., E.ON Generación, S.L., E.ON Energía, S.L., E.ON Servicios, S.L., Begasa, S.A., E.ON Cur, S.L. y E.ON Red, S.L.]	1,50	Si	2,40
GRUPO EXIDE ESPAÑA (SOCIEDAD ESPAÑOLA DEL ACUMULADOR TUDOR SA Y CHLORIDE MOTIVE POWER IBERICA SL) [Código anterior 9015282]		Non	
GRUPO MAXAM - [Código anterior 9017643]	3,00	Non	3,00
I Convenio colectivo del Grupo de empresas AENA (Entidad Pública Empresarial AENA y Aena Aeropuertos, SA).	0,00	Non	0,00
IBERDROLA GRUPO [Código anterior 9012013]	1,00	Si	1,00
INERGY AUTOMOTIVE SYSTEMS SA (ANTES PLASTIC OMNIUM SOPLADO SA) - [Código anterior 9011612]	2,00	Si	3,40
KIABI ESPAÑA KSCE, S.A (nombre comercial KIABI) [Código anterior 9011772]	2,50	Non	2,50
Kraft Foods España Commercial, S.L. -Fuerza de Ventas de Campo-		Non	
LA VENECIANA IBERIAGLASS, S.L. [Código anterior 9017202]	1,00	Si	2,40
NOROTO S.A. (código anterior 9006342)	3,00	Non	3,00
ORGANISMO NACIONAL DE LOTERIAS Y APUESTAS DEL ESTADO (DELEGACIONES TERRITORIALES) - Código anterior 9003231	2,50	Si	5,40

PHILIPS IBÉRICA SA - [Código anterior 9014612]	2,50	Non	2,50
PROTECCION CASTELLANA S.L.	3,00	Non	3,00
RADIO POPULAR S.A. -COPE- [Código anterior 9004283]		Non	
RETEVISION I SA [Código anterior 9013622]	0,85	Si	2,40
SEGURIBER, COMPANIA DE SERVICIOS INTEGRALES SL [Código anterior 9012102]	1,50	Non	1,50
SEGUROS GROUPAMA SEGUROS Y REASEGUROS, SAU - [Código anterior 9016042]	0,00	Si	2,40
SERVICIOS DE COLABORACIÓN INTEGRAL, S. L.- S.C.I. (antes SANTIAGO CUCART Y OTROS) - [Código anterior 9009423]	3,00	Non	3,00
SERVIMAX SERVICIOS GENERALES SA - Código anterior 9011802	1,00	Si	1,00
SOCIEDAD COOPERATIVA RETO A LA ESPERANZA - Código anterior 9013082		Non	
SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELEGRAFOS SA [Código anterior 9014342]		Non	
SOCIEDAD GENERAL DE AUTORES DE ESPANA [Código anterior 9004812]	1,75	Si	2,40
SUN PLANET, S.A.	3,00	Non	3,00
SUPERMERCADOS GRUPO EROSKI [«Cecosa Supermercados, S.A.»; «Vegonsa Agrupación Alimentaria, S.A.» [VEGALSA]; «Vego Supermercados, S.A.»; «Mercash-Sar, S.L.», «Cenco, S.A.» y «Supermercados Picabo, S.L.U.»] - Código anterior 9015923	1,00	Si	2,40
TECNOCOM ESPAÑA SOLUTIONS, S.L. - [Código anterior 9017602]		Non	
TECNOCOM GESTIÓN Y SERVICIOS, AIE	1,50	Si	1,80
TELEFONICA DE ESPAÑA , SA [Código anterior 9004942]	1,00	Si	1,00
TELEFONICA INGENIERIA DE SEGURIDAD, S.A.U.		Non	
Telefónica Móviles de España, SAU (código anterior 9009942)	0,50	Non	0,50
TRANSFORMACION AGRARIA S.A., EMPRESA DE (TRAGSA) - Código anterior 9005002		Non	
UNEDISA COMUNICACIONES, S.L.	1,50	Si	2,90
Unipost, S. A. [Código anterior 9015992]	3,10	Non	3,10
VELPA SA [Código anterior 9012782]		Non	
VIAJES ECUADOR SA [Código anterior 9010962]	3,00	Non	3,00
VIGILANCIA INTEGRADA, SA - [Código anterior 9008082]	1,00	Si	1,00
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
1,92			

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 ESPAÑA, S.A., AIR LIQUIDE MEDICINAL, S.L Y AIR LIQUIDE PRODUCCION, S.L. - Código anterior 9010453	3,30	Non	3,30
ALGECO CONSTRUCCIONES MODULARES SA UNIPERSONAL (ANTES ALQUIMODUL SA) - Código anterior 9013642	1,00	Non	1,00
CADBURY SCHWEPPEES, BEBIDAS DE ESPAÑA SA-[Código anterior 9008652]	1,00	Si	1,50
CITY DISCARGAS, S.L. -[Código anterior 9017682]	3,20	Non	3,20
COMPANIA INDUSTRIAL DE APLICACIONES TERMICAS, S.A. (GRUPO CIATESA) -[Código anterior 9016613]		Si	
Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A. (DIA, S.A.), y Twins Alimentación, S. A., - Código anterior 9017963	1,00	Si	2,60
EMPRESA SUPERCOR, S.A. (Código anterior 9017052)	1,20	Si	2,40
Grupo Ortiz (Código anterior 9013213)	3,00	Non	3,00
SINTAX LOGISTICA , S.A. (antes WALON IBERICA, S.A.) [Código anterior 9007282]	2,00	Si	3,40
UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) - Código anterior 9010222	3,50	Si	4,15
V2 COMPLEMENTOS AUXILIARES SA [Código anterior 9012072]	3,00	Non	3,00
INCREMENTO SALARIAL MEDIO PONDERADO			
2,77			