

2011

# Documento confederal Negociación colectiva



Sindicalismo  
nacionalista  
e de clase





**Documento confederal CIG para a  
negociación colectiva no ano 2011**

**CIG**



# Contexto

**O** noso análise nestes dous anos sobre o impacto da crise de maneira global e particular no caso galego, foi especialmente acertado. Supemos interpretar as novas claves e actualidade do capitalismo nesta fase máis extrema de acumulación por expropiación. Entendimos a diferenciación máis acentuada entre capitalismo produtivo e financeiro que explica as receitas drásticas para a vertixinosa acumulación por medio de recortar dereitos, deixar desprotexida e indefensa á clase traballadora no ámbito das empresas, redución constante da protección social e diminución do aparato económico do Estado para aprovisionamento do capital. Todo organizado para un reparto máis descompensado, desigual e inxusto da riqueza. Consecuentemente un empobrecemento da clase traballadora por medio da expropiación maior de plusvalía e por tanto da forza do traballo e do salario.

Necesariamente un análise marxista fíxonos acertar en toda esta interpretación e orientou tamén as nosas respostas. Somos unha organización sindical nacionalista de clase e por tanto a nosa actuación fronte á crise tivo sempre unha dimensión reivindicativa e política. A urxencia por acompañar a nosa resposta á dimensión desta crise e á actuación dos poderes do Estado en beneficio do capital, debe obríganos a ampliar a nosa acción sindical e diversificala á espazos non desagregados da dinámica social e non contemplados ata agora; espazos que nos permitan amplificar e dar cobertura ao noso discurso e a nosa práctica. As Universidades, os Centros de Ensino, os barrios e Asociacións de veciños, Asambleas públicas e por suposto sen esquecermos de politizar a negociación colectiva. Abertamente debemos orientar o voto ao nacionalismo como instrumento de cambio e penalización ao españolismo. Sen dúbidas, porque isto, modifica favorablemente a relación de forzas da clase traballadora Galega e provoca resultados na negociación colectiva.

## Un punto de inflexión histórico

Unha visión breve e panorámica do acontecido nestes dous anos, chega para comprender o extraordinario dunha situación que determina unhas variables inesperadas para o Mundo do traballo. A destrución do emprego é alarmante no País e especialmente nas cidades industriais. O Sector Naval en Vigo perdeu máis de 5000 postos de traballo en 18 meses, desaparece o IPC previsto como referencia de incremento e por primeira vez os incrementos salariais son inferiores ao IPC. Redúcese o Salario dos Traballadores e Traballadoras da Administración Pública, Conxélanse as pensións e prepárase unha nova reforma, ao tempo que a privatización dos servizos públicos experimenta unha nova acometida.

Con seguridade os salarios continuarán descendendo en sintonía cunha maior elevación da xornada laboral. As reformas laborais pretenden isto, unha maior precariedade que permita unha maior sobre-explotación, que a maiores prodúcese nun tempo histórico dunha aguda crise produtiva que debilita a resposta reivindicativa a prol da mellora das condicións de traballo. Por esta razón debemos politizar máis que nunca a negociación colectiva para que o dano e o retroceso non sexa tan severo.

## Resultados do ano 2010

Os datos do Consello Galego de Relacións laborais a 31 de Novembro son elocuentes na comparación de anos anteriores e deixan en evidencia a excepcionalidade do momento.

Se comparamos os datos de Convenios asinados e traballadores e traballadoras afectados, comprobamos como practicamente descende máis da metade en relación á media dos últimos anos. Nos cinco anos anteriores a media de traballadores

e traballadoras afectados oscilaba entre os 350 e 320 mil, neste ano descende a 160 mil.

O incremento salarial medio por primeira vez queda por debaixo do IPC, o 2% co IPC en Novembro no 2,4%. A franxa de incremento maior prodúcese naqueles Convenios asinados entre o 1,5 e 2%, que representan o 20% dos Convenios, seguido do tramos de incremento maior que 2 e menor que 2,5% que representa o 17%. No Estado a media de incremento resulta inferior á nosa, algo habitual nos últimos anos dende que se formaliza o Pacto Confederal de Negociación Colectiva. O incremento no Estado nesta mesma data é do 1,3%; unha diferenza significativa.

A xornada laboral tal e como víñamos denunciando nos últimos anos increméntase por primeira vez de xeito rexistrado e estatístico. Este dato é a resultante dos Convenios asinados este ano, pero que por primeira vez rompe a tendencia á redución inda que suave, sostida ata agora.

## A CIG e a negociación colectiva no ano 2010

A nosa Organización é imprescindible para a clase traballadora no País. Temos que ser conscientes desta responsabilidade, porque a historia do movemento obreiro en Galiza, xa non sucede sen a nosa intervención. En todos os conflitos pola negociación colectiva sucedida neste ano 2010, ou mesmo se retrocedemos ao ano 2009, podemos ver como a nosa participación, protagonismo ou activación dos conflitos sucedidos na negociación teñen que ver co noso modelo sindical. Tamén estamos presentes na inmensa maioría dos conflitos polo emprego, numerosos e especialmente difíciles. Toda esta actividade ten a nosa Organización entregada a un ritmo frenético e compulsivo, con apenas tempo para o análise e a perspectiva. Recreámonos no conflito e non podemos saír del; pero esta é a dinámica deste tempo especialmente duro coa clase traballadora.

Dos informes entregados polas Federacións, podemos destacar os seguintes datos e conclusións:

**No Metal** a principios de ano asinábase o Convenio de Ourense cun incremento do 1,5% sen revisión con vixencia deste ano. Asinamos este Convenio pensando nun Convenio de trámite confiados na mellora da situación económica e nunha expectativa de IPC idéntica ao ano anterior. Nos equivocamos

pero pode ser reversible está perda de salario se o recuperamos no seguinte Convenio.

No caso de Coruña e Lugo a posición de vantaxe dos Empresarios non atopa resistencia en CCOO e UGT. En Coruña asinaron recentemente o Convenio coa mesma posición de entrega que observan no resto do Estado. A paralización da Mesa Negociadora levounos a convocar mobilizacións da Federación na Comarca da Coruña. Neste mes de Decembro asinan o Convenio cun incremento do 1,5% para os tres anos con revisión do IPC ao cruce, ou sexa que non ten efectos retroactivos a primeiros de ano. En Lugo con seguridade asinaron antes de finalizar o ano coa mesma porcentaxe de incremento e mecanismo de revisión. A conclusión sobre estes dous Convenios asinados por UGT e CCOO é clara. Unha posición na que acatan a disciplina Estatal e aceptan perder salarios durante os próximos tres anos e na que en ningún momento meditan sobre a posibilidade de conflito ou mobilización en defensa do Convenio. Unha dinámica perversa que necesariamente condena o Convenio a unha inercia de parálise e retroceso, pero que obedece ao seu modelo sindical.

**Na federación da FGMT**, o sector da alimentación está condicionado fundamentalmente polo ámbito estatal, o Convenio de Frío Industrial que rematou a vixencia no ano 2009 está parado sen negociación. O de Elaborados de Productos do Mar rematou no ano 2007 e continua sen negociarse.

Este ano remata o de Conservas de Peixe no que a Federación ten xa preparado o anteproxecto para discutir no Sector nun momento especialmente difícil.

No transporte para o ano 2011 négóciense os Convenios de Mercadorías por Estrada de Pontevedra e Lugo, no que ademais do salario terá especial importancia o control da xornada efectiva de traballo. Este mesmo tema será central na negociación de Ambulancias.

O Convenio Estatal do Têxtil négóciase tamén no 2011 e nun momento crítico para o Sector pola crise e as deslocalizacións.

En Telecomunicacións o principal Convenio é o de Telefónica, que se prorroga automaticamente e cunha cláusula de negociación permanente como antítese da negociación colectiva. A nosa posición é de eliminación desta prórroga permanente que leva ao Convenio a unha negociación individualizada e a precarización das condicións de traballo. Este Convenio avalado polo sindicalismo español pode dar carta de natureza a un modelo de negociación nos Convenios de Empresa.

**A Federación de Servizos** concentra loricamente a maior parte da negociación, numerosos conve-

nios de ámbito Provincial e algúns con condicións altamente precarias.

**No Convenio Estatal de Seguridade** cumpriuse o guión e asinaron recentemente UGT e USO con propostas incluso peores que as demandadas inicialmente pola Patronal. O Convenio ten vixencia dende o 2009 a 2012 e ocasiona unha perda de capacidade adquisitiva do 2,2% previsible.

Non soluciona o problema da subrogación do persoal de transporte de fondos, como tampouco garante o mínimo dun fin de semana de descanso ao mes.

En relación ao incremento salarial acordan conxelación dos salarios nos anos 2009 e 2010, incremento do 1% no 2011 e o IPC real no ano 2012.

Producíronse diferentes mobilizacións en Galiza neste tempo con especial participación da CIG, como o bloqueo dos blindados, manifestacións e a paralización dos caixeiros en diferentes bancos no fin de ano, na Ponte do Nadal, Reis e Semana Santa.

En Marzo asínase o **Convenio de Instalación Deportivas** logo de anos de negociacións con 37 días de Folga, na que a nosa participación foi decisiva. O Convenio asinámolos con CCOO que durante a Folga tivo unha intervención marxinal e dubidosa que provocou unha afiliación masiva á CIG.

A vixencia é ata o 2012, con redución de xornada a 38 horas no ano 2012. Eliminación da xornada irregular para os contratos inferiores a 30 horas semanais. Compensación ata o 85% do salario en IT a partir do 4ª día. O incremento salarial para cada ano supera o 6%.

O Convenio de **Residencias de Terceira idade** continua paralizado, polo que está presentado conflito colectivo. **O Convenio de Bingos** está negociándose sen avances polo que é previsible a súa parálise.

**No Convenio de Limpeza de Edificios e Locais de Ourense**, chegan a un acordo CCOO e UGT no que a CIG decide non asinar. Unha vixencia de dous anos con incremento do 1,5% o 1º ano con revisión e o IPC real no 2010.

**O Convenio de Comercio do Metal** segue sen acordo

**No Comercio Téxtil de Pontevedra** UGT e CCOO asinan un Acordo sen consulta cos traballadores e que contradí moitos dos puntos acordados no anteproxecto e que supón unha perda importante dos salarios nun Convenio con retribucións moi baixas. O incremento pactado só representa 12€ no 2009 e 19€ no 2010. **O Convenio de Pel e Mobles**

**de Pontevedra** continua paralizado. **O de Comercio de Bazares** foi asinado pola CIG con incremento do 2,5% para os tres anos de vixencia (2009,2010,2011). Non asinamos o Convenio de materiais da Construción de Pontevedra porque a Patronal negouse a redactalo en Galego. Os incrementos para os tres anos de vixencia son do 3% con revisión salarial.

**O Convenio de Comercio de Alimentación da Coruña**, foi asinado sen a aprobación da CIG cunha vixencia de tres anos cun incremento lineal de 28€/mes para todas as categorías en cada ano.

**Na Federación de Químicas**, o único Convenio relevante de ámbito estatal foi a prórroga no ano 2010 do Convenio da Industria Química, que por acordo de CCOO e UGT decidiron conxelar os salarios durante este ano.

**Na Federación da Saúde O Convenio da Sanidade Privada da Coruña** constitúe a Mesa Negociadora despois do verán e inda hoxe non existe Acordo e está parada a negociación. **No Convenio de Lugo** rematou a vixencia no ano 2007 e continua a día de hoxe sen asinar. Existen Pactos de Empresa que están substituíndo a falla de Convenio. **No Convenio de Ourense** UGT e CSIF asinaron un acordo para este ano cun incremento do 0,5% no salario base.

**Na Administración Pública** cos recortes de salarios producidos neste ano a proposta dende a federación é a recuperación da perda de salario producida nestes anos co aumento do IPC perdido. Que se diten as normas necesarias para que se estableza a obrigatoriedade de que nas diferentes nóminas que se vexan afectadas pola redución salarial, a minoración apareza en forma dunha partida facilmente identificable. Que se contemplen cláusulas de revisión salarial coa corrección do IPC real.

Faltan os informes das Federacións de Banca, Ensino e Construción, que non foron entregados. En todos os casos foron reiteradamente solicitados por esta secretaría. Nos casos das federacións de Banca e Ensino, inda que non está debidamente xustificado, coincide cos procesos electorais concentrados.

## Conclusión da negociación no ano 2010

Como podemos ver dos informes presentados polas Federacións, observamos dun xeito nítido como na negociación colectiva a pesares do momento de crise, seguen producíndose conflitos

nos que necesariamente débese atribuír á nosa participación. En todos os casos está presente a CIG, e tamén comprobamos como se produce unha inercia de entrega mais acusada por parte dos outros sindicatos, influidos polo momento e pola a súa disciplina ao mandato do Acordo Estatal de Negociación Colectiva. Comprobamos que en moitos casos a CCOO e UGT, xa non lles molesta quedar en evidencia diante dos traballadores e traballadoras e asinar un Convenio sen a aprobación das Asembleas, incluso cando este acordo está precedido de mobilizacións. En diferentes casos a CIG non asina

o Convenio logo de participar conxuntamente nas mobilizacións. Conclusión CCOO e UGT en Galiza, non mobilizan nin crean conflito en ningún o Convenio se non é a nosa Central sindical quen activa esta resposta.

Outra evidencia é que os Convenios asinados pola CIG manteñen un incremento aceptable e non representan perda de salarios, contrariamente os asinados en solitario polos outros sindicatos sen a CIG autorizan esta perda de salarios e explican a estatística de incremento medio en Galiza inferior ao IPC.



# Propostas para o 2011

## Salarios

Se repasamos o documento do ano anterior neste apartado comprobaremos como acertamos plenamente nas claves que nos atoparíamos na negociación deste ano. Os resultados son os que nos predecíamos. CCOO e UGT foron dilixentes na aplicación do Pacto Confederal e nos atopamos mais resistencias para vencelo pola situación de crise e a posición á defensiva que observamos en determinados sectores por parte da Clase traballadora.

A ausencia de IPC previsto, outra das Reformas laborais diferidas e non discutida; como a conxelación das Pensións ou a retirada de salario aos empregados públicos, está orixinando unha perda de retribucións ao desaparecer un indicador de referencia e de corrección ante a inflación. Resultado, perda de salario.

Como no ano anterior os Convenios asinados están comprometendo unha vixencia superior e maioritariamente os asinados polo españolismo unha porcentaxe de incremento inferior ao IPC e no mellor dos casos a revisión ao IPC real ao final de ano. Na maioría dos Convenios, retrocédese as cláusulas de revisión salarial ao cruce coa inflación, polo que a actualización das táboas prodúcese no mes en que coincide e pérdese o efecto retroactivo; por tanto outra perda de salario.

Nos non podemos colaborar neste declive, e na actualidade resulta difícil saír desta inercia porcentual de incremento e revisión á baixa. A nosa proposta para o incremento salarial dende fai seis anos é nítida e absolutamente garantista para non perder poder adquisitivo. Negociemos salarios netos (inda que sexan cantidades distintas por grupos ou categorías para salvar a condición lineal, se isto representa un problema) tendo sempre a referencia mínima de inflación resultante do IPC.

O salario medio en Galiza situarase aproximadamente neste ano 2010 en 18.460€. A inflación osci-

lará sobre o 2%, polo que o resultado de inflación media en Galiza en cantidades netas será de 370€ neste ano 2010.

En calquera caso para os Convenios que teñan un salario inferior aos 18.460€ no ano, o incremento mínimo para todo ano debera ser de 370€. No caso dos Convenios que superen este salario medio podemos negociar cantidades porcentuais con referencia ao IPC garantido a revisión salarial con efectos retroactivos.

## Xornada laboral

Temos xa constancia do incremento da xornada de traballo, de xeito fáctico, real e estatístico. A Ampliación da xornada é un elemento mais de abaratar o traballo, pero lembremos que neste tempo a incidencia sobre a amortización de emprego ten un efectos estruturais e mais denostables.

Non perdamos de vista que un dos aspectos da Reforma Laboral incide na posibilidade de flexibilizar a xornada para infrautilizar instalacións e postos de traballo. O deslizamento da xornada posto en práctica no sector do automóbil está para consolidarse e estenderse aos demais sectores. Calquera Acordo sobre deslizamento para atenuar unha situación de crise, debe ser rigurosamente temporal en función do momento.

## Contratación

Insistimos nos documentos anteriores nunha fórmula de identificación dos modelos de contrato en función dos postos de traballo. Este é o único xeito de asociar e diferenciar cando se trata dun traballo con características temporais ou polo contrario son indefinidas e estables.

Nos Convenios de empresa resulta mais doado establecer unha nomenclatura de postos de traballo que corresponden á actividade propia e regular da empresa. Si unha empresa é auxiliar do automóbil e fabrica estruturas metálicas, asentos, estampacións, etc., esta actividade é regular, polo que non caben contratos de obra, nin de acumulación. Na construción, téxtil, comercio, taller de reparación do automóbil, construción naval, etc, prodúcese a mesma circunstancia. A lei e as sentencias máis recentes dannos a razón nesta interpretación. Pero é preferible non xudicializar caso por caso unha vez que finaliza o contrato, porque os traballadores e traballadoras están sometidos á interrogante e expectativa dunha nova contratación na mesma empresa, por isto ten maior alcance fixar en Convenio os postos de traballo que corresponden á actividade propia da empresa. Nos Convenios Provinciais temos maior dificultade cando o ámbito afecta a distintas actividades, pero pacientemente debemos previamente identificar estes postos de cada actividade e logo regularlos a modo de organigrama.

A pesares de propoñer esta medida dende fai tres anos, temos que recoñecer que non intentamos en ningún Convenio inaugurar esta proposta.

## Formación profesional na negociación colectiva.

Abordamos este tema por primeira vez a vista das novas regulamentacións que se están discutindo en determinados sectores para a aplicación deste modelo formativo e de certificacións profesionais. A CIG gañou a demanada contra a obrigatoriedade da tarxeta da construción como condición para traballar no Sector. Esta sentenza terá afortunadamente consecuencias no resto das actividades. Debemos pensar que tanto CCOO e UGT como os Empresarios queren aproveitar esta formación para os negocios formativos, nos que ademais queren ter a exclusividade da xestión.

A Administración do Estado modificou a Formación Profesional de forma que se intenta equiparar a Formación Reglada coa Formación para o Emprego, para isto as persoas que veñen desenvolvendo unha profesión deben homologarse mediante a acreditación de experiencia profesional e formación non reglada para obter o Certificado de Profesionalidade. Xa hai profesións que teñen certificados profesionais os cales deben acreditarse de forma inmediata para poder seguir desenvolvendo o seu traballo.

Un dos problemas que nos atopamos con estas homologacións é que unha gran parte dos certificados precisan ter un nivel de estudos equivalentes a ESO, 2º BUP, FP I ou equivalentes (nivel 2) ou Bachelato, Técnico Superior, Título Universitario, Acceso a ciclos formativos grao superior ou acceso a universidade de máis de 25 anos (nivel 3). Moitas persoas que veñen desenvolvendo a súa profesión carecen destas titulacións e vense na obriga de ter que examinarse das competencias clave que lles permita acceder a cursos homologados e ao propio certificado.

Neste tema, malia ser unha cuestión moi traballada na área de Formación sindical e nomeadamente por FORGA, hai un déficit importante no conxunto dos nosos cadros sindicais, pasandosenos por alto estas cuestións por disfuncións entre a parte técnica de FORGA e política da central sindical.

É por iso que na negociación colectiva temos que ter en consideración os problemas que poden xurdir ao respecto desta materia. As propostas que facemos desde a Secretaría de Negociación Colectiva son as seguintes:

1. Xornada Formativa e Informativa para cadros sindicais respecto a certificacións e competencias clave.
2. Formación obligatoria de cursos homologados a cargo da empresa, en caso contrario as accións formativas que realice o traballador para a obtención do certificado profesional serán a cargo da empresa.
3. Os custes para a obtención dos certificados profesionais e homologacións serán a cargo da empresa.
4. Permisos retribuídos para realizar cursos de formación.
5. Formación en xornada laboral.
6. Adaptación da xornada de traballo para facilitar o acceso aos cursos.
7. Permisos retribuídos para realización de exames de competencias clave.
8. Adecuación Salarial das novas categorías tras a obtención dos certificados.
9. Modificación das categorías adecuandoas aos certificados profesionais.
10. Os convenios nacionais e provinciais deben conter unha disposición na que se inste a administración a convocatoria para a obtención de novos certificados profesionais.
11. Os contratos de formación deben servir para a obtención dos certificados profesionais da categoría para a que é contratado, ademais as empresas deben comprometerse a ofrecer o cómputo de horas que esixe a homologación por experiencia profesional que indica o real decreto en cuestión.



# **Propostas da CIG ante a reforma laboral para regular nos convenios**

# Reforma laboral e negociación colectiva

A lei 35/2010 de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo estableceu un marco normativo de efectos claramente prexudiciais para a clase traballadora. A negociación colectiva ten que contar cos novos cambios e afrontalos cunha acción sindical capaz de mellorar a situación de partida. A negociación colectiva sempre foi e segue a ser un instrumento esencial para establecer as condicións de traballo e dar resposta a aqueles aspectos que a nova regulación legal remite ao desenvolvemento regulamentario ou ben que están tratados de xeito equívoco ou ambivalente.

Neste documento partiremos do coñecemento das novidades legais para a continuación ofrecer criterios de acción sindical a concretar na negociación dos convenios colectivos.

## 1 Contrato de obra ou servizo determinado

Os contratos de obra ou servizo non poden ter unha duración de máis de tres anos, ampliables a doce meses si así o establece o convenio colectivo sectorial de ámbito estatal ou, no seu defecto, o sectorial de ámbito inferior. Transcorridos eses prazos, o persoal adquirirá a condición de fixo.

As Administracións Públicas e os seus organismos públicos dependentes tamén deben respectar os mesmos límites en canto á duración do contrato. Pero, na realidade, transcorrido ese prazo a persoa contratada pode seguir ocupando o mesmo posto de traballo ata que se cubra esa praza polos métodos ordinarios, momento no que se extinguirá a relación laboral, agás que a persoa de que se trate supere o proceso selectivo e acceda a empregado público. Os límites establecidos non deben aplicarse no caso de que estes contratos estean vinculados a un proxecto específico de investigación ou investimento de duración superior a 3 anos.

### Criterios de acción sindical:

- Por especial coidado en non admitir estes contratos cando se trate dunha actividade ordinaria e permanente da empresa. Debe de tratarse de actividades temporais e accidentais que non sexan relevantes na activade normal da empresa. Por iso en cada convenio debemos identificar os traballos en que esa modalidade de contratación non pode utilizarse.
- Non debemos pactar a ampliación do límite legal establecido - e menos sen contrapartidas - e ademais debe quedar establecido en convenio que superado o prazo corresponde a fixeza a través do contrato fixo ordinario.
- Tal e como está a xurisprudencia é moi importante que se estableza unha cláusula xenérica en todos os convenios que diga que a existencia dunha contrata civil, mercantil ou administrativa non é causa determinante dun contrato de obra ou servizo determinado.

## 2 Contrato eventual

Respecto a esta modalidade contractual non se producen cambios, agás no que respecta ás indemnizacións por finalización de contrato, que veremos máis adiante. Sen embargo, a práctica cotián nas empresas é a de subscribir contratos eventuais para a realización de actividades estruturais e permanentes e despois, no seu caso, converter eses contratos nos de fomento da contratación indefinida e así recibir subvencións. Por iso ten moita importancia o control e denuncia da contratación eventual fraudulenta como instrumento fundamental para combater o contrato de “fomento da contratación indefinida”, que pasa a ser o contrato tipo dende a lei 35/2007, para que o contrato indefinido ordinario sexa realmente extraordinario e declarado en vías de extinción.

### **Criterios de acción sindical:**

- Evitar redaccións ou acordos que desvirtúen a natureza dos contratos eventuais, que so se poderán realizar por acumulación de tarefas ou exceso de pedidos cunha duración máxima de seis meses nun período de doce meses.
- Se esta acumulación de tarefas ten carácter estacional non se deben admitir contratos temporais senón que corresponde o contrato de carácter fixo discontinuo.
- Establecer procedementos de información e control sindical da conversión de contratos eventuais nos de fomento da contratación indefinida, xa que esta vía se pode estar utilizando en fraude de lei. Nestes casos, establecer a penalización –compromiso por outra parte lóxica– da contratación indefinida ordinaria.
- Continuar loitando por establecer límites porcentuais de temporalidade e pactar procedementos para o seu seguimento e control do pactado.
- Debemos seguir pactando xubilacións parciais e contratos de relevos como mecanismo útil para o mantemento do emprego e a incorporación da mocidade.

## **3 Encadeamento de contratos**

A regulación respecto deste tema ten cambiado en dous aspectos. Por unha parte xa non é preciso que a persoa contratada o sexa para o mesmo posto de traballo, xa que agora pode tamén aplicarse o límite de 24 meses nun período de 30 meses inda que fose contratado para un posto de traballo diferente na mesma empresa ou grupo de empresas. Por outra parte tamén se aplica aos supostos de sucesión ou subrogación empresarial.

Tamén se establece que pasado o tempo máximo de contratación temporal da persoa ao seu servizo, a empresa debe facilitarlle o documento xustificativo da condición de fixa nos dez días seguintes ao cumprimento de dito prazo.

A lei non contempla que a aplicación do encadeamento de contratos se aplique naqueles casos en que se utiliza a distintas persoas para cubrir un mesmo posto de traballo e remite á negociación colectiva para que estableza requisitos tendentes a evitar a utilización abusiva desta práctica empresarial, incluídos os contratos de posta a disposición concertados coas ETTs.

Finalmente hai que ter en conta que quedan fora do suposto de encadeamento os contratos

formativos, os de relevo e interinidade e os contratos temporais celebrados no marco de programas públicos de emprego-formación, así como os que utilicen as empresas de inserción.

No ámbito das Administracións Públicas so se considerarán para a aplicación do límite ao encadeamento, os contratos celebrados en cada unha das administracións, precisando que non forman parte delas os organismos públicos, axencias e demais entidades de dereito público vinculadas ou dependentes delas. Non computan a estes efectos as modalidades particulares de contratación fixadas na lei orgánica de Universidades ou noutras normas legais.

### **Criterios de acción sindical:**

- Establecer en convenio que a fixeza que corresponde é a do contrato indefinido ordinario, xa que a lei non establece diferenciación algunha respecto do contrato de fomento da contratación indefinida.
- Para o caso dun posto de traballo ocupado por varias persoas sucesivamente existe o deber de negociar e poderíase propor unha fórmula como a seguinte: “cando nun prazo de 30 meses un determinado posto de traballo estivera cuberto durante 24 meses por sucesivas persoas contratadas temporalmente, incluídos os contratos de posta a disposición, a última adquirirá a condición de fixa”
- No caso anterior a empresa pode ocupar ese posto de traballo durante un tempo (antes de que se cumpra o prazo establecido para a fixeza), a través de contratos, empresas de servizos ou mesmo autónomos para eludir a contratación indefinida. En convenio pode prohibirse este recurso por considerarse unha utilización abusiva.
- Establecer procedementos de información e control sindical sobre os prazos para a adquisición da fixeza e do cumprimento do documento xustificativo á persoa afectada.

## **4 Indemnización por finalización de contrato temporal**

A nova redacción do artigo 49.1 do ET establece unha indemnización de 12 días por ano, en lugar dos 8 actuais. Ata entón fíxase un longo período transitorio aumentando un día por ano a partir do 1 de xaneiro do 2012. Non se aplica indemnización nos contratos formativos e nos de interinidade.

#### **Criterios de acción sindical:**

- Intentar pactar unha indemnización equivalente ao 10% (ou no seu caso unha porcentaxe menor) do salario global xerado durante a vixencia do contrato, xa que a penalización na indemnización da contratación temporal é a forma máis eficaz para promover a estabilidade no emprego.
- Ampliar o dereito á indemnización cando menos aos contratos formativos. Iso fomentará a súa conversión en contratos indefinidos.
- Concretar compromisos de conversión de contratos temporais en contratos indefinidos.

## **5 Contratos formativos**

No contrato de prácticas as modificacións máis importantes residen no aumento do período de tempo no que se pode celebrar despois de obter a titulación correspondente, pasando dos 4 anos anteriores aos 5 actuais (para persoas con discapacidade son 7 anos) e ademais agora permítese que se celebren sucesivos contratos cando se trate dun título de grao, dun máster ou doctorado, cando na realidade son distintas fases dun mesmo ciclo formativo.

No contrato para a formación as novidades consisten en facilitar ás empresas os custes da impartición da formación, determinar que a formación teórica impartírase sempre fora do posto de traballo, establecer para o segundo ano do contrato un mínimo de retribución igual ao SMI e en ampliar a protección social incluíndo o desemprego (agás nos programas de escolas-taller, talleres de emprego e casas de oficios). O límite de idade amplíase ata os 25 anos, pero so de forma transitoria, deica o 31 de decembro de 2011.

#### **Criterios de acción sindical:**

- Establecer compromisos de información á representación sindical sobre as prácticas non laborais nas empresas (becas e convenios con universidades e centros de formación....) para evitar que non se dea unha relación laboral encuberta.
- Retribución digna no contrato de formación en función do traballo efectivo.
- Limitación porcentual dos contratos para a formación (a lei establece o deber de negociar este aspecto)
- Non aumentar a súa duración (establecida legalmente de 6 a 24 meses) .
- Establecer na negociación colectiva o tempo de formación teórica e a súa distribución alterna ou concentrada (deber de negociar segundo a lei)

- Fixar instrumentos de control para asegurar o seguimento e control efectivo dos obxectivos formativos
- Pactar penalizacións en caso de incumprimento pola empresa das súas obrigas de formación teórica, en todo ou en parte, de forma que a consecuencia inmediata sexa a firmeza do contrato.
- Establecer compromisos de conversión dos contratos formativos en indefinidos.

## **6 Despedimento colectivo**

As modificacións no artigo 51 do ET permiten as extincións colectivas por causas económicas cando dos resultados da empresa despréndase unha situación económica negativa, entendendo por tal a existencia de perdas actuais ou prevista ou ben a diminución persistente do nivel de ingresos. Hai que entender que para a empresa sempre será necesario acreditar os resultados e xustificar a razoabilidade da decisión extintiva en relación coa preservación ou o favorecemento da súa posición competitiva no mercado.

Nas causas técnicas, organizativas ou de produción enténdese que estas presentaranse cando se produzan cambios nos medios ou instrumentos de produción, nos sistemas e métodos de traballo ou na demanda de produtos ou servizos que ofrezca a empresa. Neste caso so deberá acreditar algún cambio e xustificar que a extinción de contratos contribuirá á prevención dunha evolución negativa da empresa ou ben a mellorar a súa situación en relación coa súa posición competitiva no mercado ou con unha mellor resposta fronte ás esixencias da demanda.

A autoridade laboral so se vai a limitar a comprobar que concorre a causa alegada e que a decisión é razoable nos termos antes expostos.

Limitase o período de consultas ao establecerse que non será superior a 30 días ou de 15 cando se trate de empresas que teñan menos de 50 persoas empregadas, mentres que antes esa era o tempo mínimo.

Tamén é novo a referencia expresa a que a consulta deberá versar, entre outras cuestións, sobre as medidas de recolocación e ás accións formativas ou de reciclaxe.

Outra novidade consiste en que en calquera intre poderase acordar substituír o período de consultas por unha mediación ou arbitraje.

Acúrtase, por outra parte o tempo que ten a autoridade laboral para ditar resolución cando exista acordo das partes de 15 a 7 días.

### **Criterios de acción sindical:**

- Dada a situación actual o importante ante unha situación negativa na empresa é abordar as reestruturacións empresariais a tempo, para intentar chegar a acordos que poidan preservar o emprego e evitar o recurso subxectivo ao despedimento, que é o que realmente potencia a reforma laboral. Nese camiño pode establecerse en convenio colectivo que ante calquera vicisitude que se produza na empresa, esta ten a obriga de informar á representación sindical e abrir un período de negociación, previo a calquera decisión extintiva, para acordar, no seu caso, medidas de flexibilidade interna (xubilacións anticipadas, reducións de xornada, excedencias, períodos formativos...).
- No caso de que a empresa propoña despedimentos colectivos pode pactarse en convenio colectivo a necesidade de que a empresa acredite rigorosamente a razoabilidade da medida. Pode ser que a patronal pretenda nalgúns convenios establecer criterios obxectivos de despedimento, que é o que propuñan previamente á reforma laboral. Tal cuestión é certamente perigosa como norma xeral, pero tal e como están as cousas ( a espera da actitude dos tribunais sobre a aplicación da nova regulación) tampouco é descartable a priori, inda que evidentemente non poden axudar a facer do despedimento o mecanismo máis rápido e sinxelo. En calquera caso a previsión de perdas futuras non ten un reflexo contable e non debe ser admitido como criterio subxectivo do empresario, que provoca indefensión na parte sindical. É importante por iso, establecer en convenio a obriga da patronal de ofrecer á parte sindical datos e información adecuada que permitan unha avaliación obxectiva sobre a situación da empresa.
- Convén ter moi en conta e esixir o cumprimento dos dereitos de información e consulta que ofrecen os artigos 64 e 62.2 do ET para afrontar as situacións de crise con coñecemento suficiente para elaborar con anticipación unha estratexia de actuación. O tempo é moi importante para evitar negociacións “en quente” ou loitas de resistencia sobre decisións xa tomadas unilateralmente pola empresa.
- Igualmente, en canto á información por parte da empresa principal e contratista ao seu persoal e á representación legal dos mesmos sobre os procesos de subcontratación deberemos ter en conta e esixir o cumprimento do establecido no artigo 42 do ET, así como que se facilite información por parte da empresa usuaria aos representantes sindicais sobre os contratos de posta a disposición coas ETTs.

## **7 Despedimento obxectivo individual**

No que se refire ás causas aplicase o disposto para os despedimentos colectivos.

O procedemento modifícase para facelo máis áxil e barato. Reduciuse o prazo de advertencia de 30 a 15 días e cando o empresario incumpra os requisitos de procedemento o despedimento cualificarase como improcedente e non como nulo.

### **Criterio de acción sindical:**

- Establecer a obriga empresarial de información e seguimento dos despedimentos obxectivos (art. 85.2 do ET) concretando prazos e procedemento para a intervención da representación sindical. So así poderase asegurar o control sindical para evitar que despedimentos individuais, extincións de mutuo acordo ou mesmo a iniciativa da persoa empregada, estean ocultando un proceso de despedimento colectivo. Tamén é posible que as empresas despois de contratar a unha persoa con contrato de fomento da contratación indefinida (subvencionado) decidan pasado un tempo presentar un despedimento obxectivo (que lle sae barato) cando en realidade é disciplinario ; neste caso a carga da proba recae sobre a persoa afectada e a intervención da representación sindical, si se pacta en convenio, presentando informe motivado ao respecto pode ser importante de cara a unha resolución xudicial favorable.
- Pactar que en caso de despedimento obxectivo declarado improcedente o dereito de opción entre a indemnización e a readmisión corresponda á persoa afectada (posibilidade admitida pola xurisprudencia).

## **8 Suspensión do contrato ou redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produccion**

Nestes casos establécese a redución do período de consultas á metade do establecido para o despedimento colectivo, e aclárase que será aplicable calquera que sexa o número de persoal da empresa e o número de persoas afectadas.

O cambio substancial na regulación nos supostos de redución de xornada, radica en que agora admítese unha diminución da xornada entre un 10 e un 70 por cento , computada sobre a base dunha xornada diaria, semanal, mensual ou anual.

Amplíase o dereito á reposición da duración da

prestación contributiva de desempleo ata o límite máximo de 180 días (antes era de 120) nos casos en os que á persoa asalariada se lle extinguiña o seu contrato mediante un ERE ou despedimento obxectivo individual posterior. Esta medida está limitada ás suspensións ou reducións autorizadas entre o 1.10.2008 e o 31.12.2011 que posteriormente rematen en extinción autorizada entre o 18.06.2010 e o 31.12.2012.

#### **Criterios de acción sindical:**

- Como xa dicíamos noutro apartado é importante que exista unha aposta sindical a prol de medidas de flexibilidade interna como estas antes de encarar perdas de emprego irreparables. Para iso compre que exista unha adecuada información a tempo e un clima de confianza adecuado que facilite a perspectiva do emprego existente na empresa e o establecemento de medidas preventivas respecto dos cambios e reestruturacións posibles. Tamén é necesario abordar a dimensión territorial deses cambios e reestruturacións tendo en conta o efecto sobre o conxunto dun territorio e sobre as pequenas empresas afectadas. Por iso, tendo en conta a información dispoñible convén que as veces sexa o sindicato quen tome a iniciativa e force unha negociación ao respecto así como a captación de axudas por parte das Administracións.

## **9 Modificación substancial das condicións de traballo**

Esta temática, regulada no artigo 41 do ET, sufriu numerosas modificacións. Engadiuse a distribución do tempo de traballo ao listado de condicións catalogadas como modificación substancial. Cabe esta medida non só para mellorar a situación da empresa e favorecer a súa posición competitiva senón para contribuir a prever unha evolución negativa da empresa ou simplemente a mellorar as súas perspectivas. Reduciuse o período de consultas a 15 días como máximo. Proponse que no prazo de 5 días as empresas que non teñan representación sindical atribúan esta a unha comisión de tres membros como máximo integrada ben por persoal da propia empresa, escollidos democraticamente, ou ben por quen designen os sindicatos máis representativos e representativos do sector que estean lexitimados

para formar parte da comisión negociadora do convenio que sexa de aplicación.

Cando a modificación afecte ás condicións establecidas no convenio colectivo, sexan de sector ou de empresa, establécese que dita modificación poderase efectuar en calquera intre por acordo entre empresa e representantes sindicais ou na súa ausencia seguindo o sistema previsto para estes casos. No caso de que exista acordo presúmese que concorren as causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción e so poderá ser impugnado pola existencia de dolo, fraude ou abuso de dereito. Se non hai acordo espérase que se acuda á mediación ou á arbitraje.

#### **Criterios de acción sindical:**

- Propor na negociación colectiva que a distribución do tempo de traballo so se poderá modificar polo propio convenio
- Propor a ampliación do período de consultas.
- Incidir na causa preventiva (“ para evitar unha evolución negativa da empresa”), que agora pode alegar o empresario, en base ao exercicio efectivo dos dereitos de información e consulta establecidos no artigo 64 do ET.
- Non pactar arbitaxes.
- Con respecto ás modificacións substanciais nas empresas onde non exista representación sindical, hai que ter en conta que o artigo 41.4 do Estatuto, cando fala do procedemento de consultas, empeza dicindo que todo o contido dese artigo so será de aplicación se non existe un procedemento específico establecido na negociación colectiva. Entón, nos convenios colectivos pode regularse esta materia. En cada convenio pode establecerse a obriga do empresario de comunicar á Comisión Paritaria a súa decisión de modificación substancial das condicións de traballo con obxecto de que esta envíe aos seus representantes (sindicais e patronais) para intervir na negociación correspondente ao período de consultas. Eses representantes para axilizar o procedemento deben de estar designados no convenio nominalmente, titulares e suplentes. En caso de incumprimento do empresario da comunicación correspondente á Comisión Paritaria debe establecerse en convenio a nulidade das actuacións empresariais. O mesmo debe facerse, por extensión, cando se trate dun expediente de mobilidade xeográfica ou tamén dun descolgue salarial.



## 10 Inaplicación salarial do convenio

A norma legal suprime agora toda referencia á posibilidade de regulación do descolgue salarial no convenio sectorial e ao papel nese senso da Comisión Paritaria. Deixa en mans da empresa e dos representantes sindicais o incumprimento do réxime salarial vixente no convenio cando a situación e perspectivas económicas puideran verse danadas como consecuencia da aplicación do mesmo, afectando ás posibilidades do emprego. Tamén aquí o acordo entre a empresa e a maioría da representación sindical aparece como causa xustificativa e non pode ser impugnado ante a xurisdición social.

### **Criterios de acción sindical:**

- Para estes casos é fundamental pactar en convenio colectivo un procedemento concreto que estableza a documentación esixible para acreditar o dano alegado pola empresa, itinerario e prazos para a negociación e ofrecemento de mediadores, no seu caso, para intervir no período de consultas.
- No caso de empresas sen representación do persoal operaremos igual que no caso da modificación substancial de condicións de traballo.
- Se fose posible poderíase pactar en convenio criterios concretos sobre que situacións económicas poderían xustificar ou non o descolgue salarial. Como no caso do despedimento colectivo, iso non é unha tarefa sinxela pero hai que ter en conta que o descolgue salarial, tal e como está agora deseñado, é un instrumento que pode desartellar a economía sectorial dun territorio a través de distintas aplicacións salariais, o que tampouco debería interesar á patronal asinante do convenio de que se trate.
- Tamén se pode prever no convenio a garantía de salarios mínimos por categorías para que no caso de que houberse acordo na empresa sobre o descolgue este tivera que respectar eses límites mínimos.
- Non convén pactar en convenio o recurso a arbitraje en caso de desacordo porque sería abrir unha dinámica de consecuencias antisindicaís.

## 11 Empresas de traballo temporal

As modificacións introducidas pola reforma laboral van encamiñadas a ampliar o eido de actuación das ETTs e afectan principalmente ao artigo 8º da Lei 14/1994, pola que se regulan estas empresas. Neste artigo establecíase a súa exclusión en determinadas actividades polo perigo que supón para a seguridade e saúde laboral.

Agora hai que estar ao que se establece na disposición adicional segunda da lei 14/1994 e aos convenios ou acordos colectivos. Ademais, cunha nova disposición adicional cuarta suprimíase a partir de 2011 todas as limitacións ou prohibicións actualmente vixentes para as ETTs, agás as sinaladas na disposición adicional segunda (radiacións ionizantes, exposición a axentes canceríxenos e biolóxicos, etc), insistindo en que as únicas limitacións válidas serán as que se xustifiquen por razóns de interés xeral relativas á protección do persoal cedido, ou á necesidade de garantir o bo funcionamento do mercado e de evitar posibles abusos.

### **Criterios de acción sindical:**

- Realmente pouco se pode facer neste eido para limitar ou prohibir as actuacións das ETTs, xa que ao suprimirse estas limitacións a partir do 1 de xaneiro de 2011, so nos queda negociar antes desa data, cuestión realmente difícil dado o retraso que leva a negociación colectiva. Negociación que habería que intentar durante este ano tanto no sector privado como nas Administracións Públicas.

A disposición adicional segunda no seu apartado 2º establece a posibilidade de que antes do 31 de marzo de 2011 poda subscribirse un acordo interprofesional a nivel autonómico para limitar a actividade das ETTs en diversas actividades (construción, minería, explosivos, traballos eléctricos en alta tensión...) en base aos requisitos establecidos nesa disposición.

# Incorporación da perspectiva de xénero na negociación colectiva

A negociación colectiva con perspectiva de xénero significa que, en todo o proceso de negociación, se teñen en conta e se inclúan os dereitos das traballadoras e as súas melloras para que na súa aplicación, o convenio sexa equitativo para toda a poboación traballadora á que afecte.

Así fomentaremos e amosaremos a importancia da negociación como instrumento para eliminar as discriminacións das mulleres no ámbito laboral. Por iso é preciso detectar as discriminacións para evitar que se perpetúen na negociación.

Cómpre, xa que logo, facer un esforzo no que respecta á revisión salarial daquelas profesións, categorías e escalas fortemente feminizadas na negociación colectiva, así como na eliminación das discriminacións directas e indirectas na desigualdade salarial para conseguir a igualdade efectiva.

Así, as principais discriminacións laborais por razón de sexo podemos atopalas na taxa de paro (para incidir na taxa de paro das mulleres deberemos negociar cláusulas relacionadas co acceso), na segregación ocupacional (deberemos planificar unha formación e unha promoción que equipare a ambos sexos), na dobre xornada (deberemos incidir nas cláusulas de conciliación da vida laboral e familiar), na discriminación salarial (traducirase nun fomento da igualdade retributiva, e unha prohibición de táboas salariais sexistas), na saúde laboral e no acoso sexual (que trataranse no convenio para fomentar a unha e evitar o outro). E deberemos ter en conta que ningún destes elementos debe contemplarse de xeito illado, as discriminacións inflúen entre si: as mulleres, ao non repartir as cargas familiares, non acceden ao mercado laboral, ou fano en condicións máis precarias e eventuais. Por outra banda, ao non acceder ao mercado laboral tampouco acceden á formación profesional, e si acceden en condicións máis precarias no poden promocionar. Cando non se recibe formación e/ou non se promociona gáñanse menos cartos, co cal, se na familia alguén ten que deixar o posto de traballo é a persoa que menos ingreso ten, en definitiva, a muller. Se ten menos formación, ou

peores condicións de traballo ou non pode promocionar, gaña menos cartos, aínda facendo un traballo equivalente a compañeiros. Tendo en conta que o acoso sexual é un abuso de poder, recaerá entre as persoas que teñen peores condicións de traballo, que son as mulleres. E se ás mulleres se lles impide acceder ao mercado laboral, ou se acceden é baixo condicións peores, ou se unha vez dentro lles é máis difícil promocionar, ou se lles paga menos e ademais non comparten as responsabilidades familiares, cómo poden gozar de una boa saúde laboral?

En definitiva, os convenios colectivos deben contemplar esta situación desigual que existe. Por iso é necesario introducir accións positivas na negociación colectiva para compensar esta situación de desigualdade, alén de mellorar o baleiro legal existente en relación ao problema social con menores e maiores dependentes desde que a muller incorporouse ao traballo fóra de casa, sen que a administración asuma esta responsabilidade. A solución, ademais de repartir tarefas e responsabilidades está nunha mellora da negociación.

Por todo o exposto, enunciámos as seguintes propostas de mellora:

## 1 Permiso de paternidade

### Recomendamos:

Ampliar a duración do permiso de paternidade ata as 4 semanas, tendo en conta que esta duración estaba prevista que se implantase desde o 1 de xaneiro de 2011 e foi posposta, polo que o permiso de paternidade segue a ter unha duración de 13 días, agás para os pais dos seguintes colectivos (que será de 20 días): pais de familias numerosas (as que xa o son e as que adquiren esta condición co novo nacemento ou adopción); pais de familias con algún membro con discapacidade; pais /nais de familias monoparentais con 2 fillos/as.

## Propoñemos a incorporación dos seguintes textos:

- Permiso por paternidade polo nacemento, acollemento ou adopción dun fillo ou filla: terá unha duración de 4 semanas, do que disporá a partir da data de nacemento, da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción. No caso de parto, acollemento ou adopción múltiples, cada fillo/a dará lugar a un novo dereito. Este permiso é independente á suspensión de contrato durante 13 días (2 máis por cada fillo a partir do segundo/a) regulado no artigo 48 bis do ET.
- A nai poderá gozar deste permiso de paternidade, a continuación do permiso de maternidade, cando o pai falecese antes de desfrutar do permiso ou durante o mesmo (neste caso poderá facer uso da parte que reste que non chegou a desfrutar), se a filiación paterna non estivese determinada, cando a nai teña recoñecida xudicialmente a garda legal do/a fillo/a, ou cando os proxenitores non estivesen casados ou unidos de feito.
- No caso de matrimonio ou unións de feito de mulleres ou de homes, ao facer uso un membro da parella do permiso de maternidade, quen non o disfrute terá dereito ao permiso de paternidade.
- No caso de morte da crianza no parto, o período de suspensión non se verá reducido.

## 2 Permiso relacionados coa maternidade

### Propoñemos a incorporación dos seguintes textos:

- Incremento do período legal de descanso nos casos de maternidade, adopción e acollemento, ate as 20 semanas. No caso de parto, acollemento ou adopción múltiples, cada fillo/a dará lugar a un novo dereito.
- Permiso retribuído para asistir e para acompañar a tratamentos de fecundación asistida e mais para acompañar a exames prenatais e a técnicas de preparación ao parto (con independencia de si se realizan en centros públicos ou privados) durante o tempo indispensable para a súa práctica, con aviso previo e xustificación da necesidade de realización dentro da xornada de traballo.
- Dereito a ausentarse dúas horas diarias retribuídas nos casos de nacemento de fillas/os prematuras/os ou que teñan que permanecer hospitalizados/as despois do parto.

## 3 Adopción e acollemento

- Un permiso retribuído polo tempo indispensable para realizar trámites relacionados coa adopción ou o acollemento.
- No caso da adopción internacional, ou cando sexa necesario o desprazamento previo da nai e do pai ao país de orixe da/o adoptada/ o, a traballadora ou o traballador poderán facer uso dun permiso non retribuído de ata 4 semanas incluso antes da resolución pola que se constitúa a adopción.

## 4 Lactación

- Por lactación dun fillo ou filla menor de 12 meses, a traballadora terá dereito a unha hora de ausencia de traballo, que poderá dividir en dúas fraccións de media hora cada unha. Este dereito poderase substituír por unha redución da xornada normal en media hora ao inicio e ao final da xornada ou ben nunha hora ao inicio ou ao final da xornada. Este dereito poderá ser exercido indistintamente por un ou outro dos proxenitores, no caso de que ambos traballen. No caso de nacementos múltiples, cada fillo/a dará lugar a un novo dereito.
- Igualmente, poderase substituír o tempo de lactación, a vontade da traballadora, por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente, nun total de 22 días laborais ou un mes natural despois do gozo do permiso de maternidade. No caso de nacemento múltiple, cada fillo/a dará lugar a un novo dereito

## 5 Risco durante a preñez e o período de lactación

Neste apartado é preciso lembrar que a Lei orgánica de igualdade recolle a xestión e pagamento da prestación económica por risco durante a preñez e a lactación natural por parte da Entidade Xestora ou Mutua de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguridade Social, que será equivalente ao 100% da base reguladora correspondente.

**Proposta da CIG a incorporar:**

- A empresa elaborará coa representación legal dos e das traballadoras, unha relación dos postos de traballo sen risco para o embarazo así como un protocolo de actuación no embarazo e na lactación.
- Se existise un posíbel risco para a seguridade e a saúde ou unha posíbel repercusión sobre o embarazo ou a lactación das traballadoras ou para o seu fillo/a, o/a empresario/a adoptará as medidas precisas para evitar a exposición ao devandito risco, adaptando as condicións ou o tempo de traballo da traballadora afectada. Estas medidas incluírán a non realización de traballo nocturno ou a quendas, o cambio de quenda, a prohibición de traballo penoso ou perigoso ou o cambio de a un posto de traballo exento de risco.
- Se o cambio de posto de traballo non resulta técnica ou obxectivamente posíbel, declararase o paso da traballadora afectada a situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo ou durante o período de lactación, durante o período necesario para a protección da súa seguridade e saúde, ou a do seu fillo/a e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatíbel co seu estado.
- Na vixilancia da saúde debe terse en conta, en especial, os riscos que poden afectar as traballadoras en situación de embarazo, parto recente ou lactación natural e tamén no que respecta a fertilidade de homes e mulleres. As probas médicas teñen que ser específicas e coa periodicidade suficiente para detectar posíbeis alteracións.
- Poñerase a disposición das traballadoras algún lugar limpo, confortábel e privado para a extracción e almacenamento do leite materno (sala de lactación).

## 6 Excedencia

- O persoal terá dereito a un período de excedencia de duración até cinco anos para atender ao coidado de cada fillo ou filla, tanto por natureza, como por adopción ou acollemento.
- O persoal terá dereito a un período de excedencia de duración até cinco anos por coidado de familiar a cargo ou persoa dependente que por razón de afinidade, conviva co traballador ou traballadora.
- Ambas situacións darán dereito á reserva do seu posto de traballo durante todo o tempo de vixencia.

## 7 Medidas de ordenación do tempo de traballo

- O persoal con fillas ou fillos menores de 12 anos, ou familiar a cargo ou persoa dependente que por razón de afinidade, conviva co traballador ou traballadora, terán dereito á flexibilización da xornada de traballo distribuíndo esta con absoluta liberdade, sempre que en cómputo semanal resulten cumpridas as horas semanais de traballo aplicábeis. Para isto deberá presentar unha solicitude por escrito cunha antelación de 15 días, indicando o horario solicitado.

## 8 Redución de xornada

- Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo un/unha menor ou familiar a cargo, que por razón de afinidade, conviva co traballador ou traballadora e sexa dependente deste/a, terá dereito a unha redución de xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.
- É preciso lembrar que desde o 1 de xaneiro de 2011 modifícase o ET engadíndose un novo párrafo 3º ao artigo 37, coa seguinte redacción: “ O/a proxenitor/a, adoptante ou acolledor/a de carácter preadoptivo ou permanente, terá dereito a unha redución de xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario de , cando menos, a metade da duración daquela, para o coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, do menor ao seu cargo afectado por cancro (tumores malignos, melanomas e carcinomas) , ou por calquera outra enfermidade grave, que implique un ingreso hospitalario de longa duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente, acreditado polo Servizo Público de Saúde ou órgano administrativo sanitario da Comunidade Autónoma correspondente e, como máximo, ate que o/a menor cumpra 18 anos. Por convenio colectivo, poderanse establecer as condicións e supostos nos que esta redución de xornada poderase acumular en xornadas completas”. Por outra banda, establécese, ademais unha nova prestación contributiva por parte da Seguridade Social, para coidado de menores afec-

tados por cancro ou outra enfermidade grave, prestación que será do 100% da base reguladora equivalente á establecida para a prestación de IT, derivada de continxencias profesionais, e en proporción á redución que experimente a xornada de traballo, marcando como requisitos acreditar o período de cotización esixido para a prestación de maternidade contributiva.

## 9 Permiso médico

- Cando o persoal precise asistir a un consultorio médico en horas coincidentes coa xornada laboral, a empresa concederá un permiso sen perda de retribución, durante o tempo indispensable, debendo xustificarse o mesmo co correspondente volante expedido polos servizos de saúde.
- Cinco días polo falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de familiares ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, ou que convivan co traballador ou traballadora. Cando por tal motivo o traballador ou traballadora precise facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de 7 días.
- Recoñecerase ao persoal con fillas e fillos, acoillidos/as menores, ou con familiares que, polas súas enfermidades ou pola súa avanzada idade, necesiten a asistencia doutras persoas, a un permiso retribuído polo tempo indispensable para o acompañamento a consulta médica, debendo xustificarse o mesmo co correspondente volante expedido polos servizos de saúde.
- Do mesmo xeito, poderán optar por unha licenza de ata un mes de duración, de carácter non retribuída, no caso de hospitalización prolongada por enfermidade grave ou enfermidade que implique repouso domiciliario do/da cónxuxe ou de parentes que convivan co traballador ou traballadora.

## 10 Violencia de xénero

A traballadora vítima de violencia de xénero, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito á:

- Adopción de xornada reducida ou horario flexíbel.

- Preferencia na solicitude de traslado para ocupar un posto de categoría equivalente en calquera praza vacante doutros centros de traballo, con dereito a reserva do seu antigo posto durante todo tempo que dure o traslado temporal
- Posibilidade de suspender o contrato de traballo por 6 meses, extensíbeis ata 18 meses, situación na que a traballadora pasaría a situación de desemprego involuntario, e que a empresa complete a diferenza entre a prestación contributiva ou o subsidio por insuficiencia de cotización e o salario completo que viña percibindo a traballadora.
- Posibilidade de extinguir o seu contrato de traballo, con prestación de desemprego, nos termos previstos na Lei Xeral da Seguridade Social. As ausencias ou faltas de puntualidade motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero consideraranse xustificadas, cando así o determinen os servizos sociais de atención ou servizos de saúde. Nestes casos poderán flexibilizarse os criterios de concesión de empréstitos ou anticipos.

## 11 Medidas de acción positiva

As medidas de acción positiva son estratexias de carácter temporal tendentes a corrixir situacións de desigualdade. Tendo en conta que o E.T. recolle que se pode acordar a súa aplicación e establecemento a través da negociación colectiva nos apartados de contratación, clasificación profesional, promoción e formación, achegamos a seguinte proposta de artigos:

- Co fin de contribuír a aplicación do principio de non discriminación, é preciso desenvolver unha acción positiva, particularmente nas condicións de contratación, formación e promoción, de xeito que en igualdade de condicións de idoneidade terán preferencia as persoas do sexo menos representado.
- Terán preferencia para o ascenso, promoción, contratación, acceso... as persoas do sexo menos representado na categoría e posto a ocupar.
- As organizacións asinantes do presente convenio consideran a formación continua como un dos elementos claves para rematar coa segregación laboral por sexos dentro da empresa. Por este motivo, organizaranse cursos de formación e perfeccionamento nos que se lles dará preferencia para o acceso a aquelas persoas do sexo menos representado nas actividades de formación. Poderanse

- tamén organizar cursos de formación destinados á mellora das condicións de traballo das mulleres dentro da empresa, dirixidos especificamente a este colectivo, e orientados cara a mellora das súas condicións laborais ou á incorporación en postos ou categorías nas que a súa presenza sexa considerabelmente menor á presenza masculina.
- Organizaranse actividades formativas relacionadas coa igualdade de oportunidades dirixidas ao departamento de recursos humanos e delegados/as de persoal.

## 12 Planes de igualdade

Desde a aprobación da LOIEMH, os planes de igualdade constitúen un importante elemento da negociación colectiva. Esta normativa legal obriga á negociación dun plan de igualdade nas empresas de máis de 250 traballadores/as, cando a autoridade laboral o acorde por medio dun expediente sancionador, cando así se acorde na negociación colectiva, por voluntariedade da empresa.

É preciso lembrar que na actualidade existe a posibilidade de solicitar a Marca Galega de Excelencia en Igualdade, que permite beneficiarse de axudas públicas (logotipo da marca, subvención de ate un 5% das cotizacións sociais por accidentes de traballo e enfermidades profesionais, preferenza na adxudicación de contratos coa Administración) para o cal terían que presentar un balance sobre os parámetros de igualdade legal existentes na empresa, Expediente que será tramitado pola Unidade Administrativa de Igualdade da Consellaría de Traballo, unha vez solicitado informe á representación legal das/os traballadoras/es, sindicatos máis representativos, asociacións empresariais, Consello Galego de Consumo e Inspección de Traballo.

No caso dos planes de igualdade, a lexislación establece a obriga de que a representación sindical, ou, no seu defecto, o propio persoal, teña acceso ao contido do plan e poida facer un seguimento do mesmo. Por iso:

- Recomendamos incluír nos convenios unha cláusula que regule o proceso de negociación, aprobación e implantación dun plan de igualdade na empresa, na que as partes asinantes do convenio comprometeranse a aprobar no prazo dun ano desde a entrada en vigor do convenio un informe da situación de mulleres e homes dentro da empresa, enumerando todas as desigualdades detectadas.

- Para a elaboración deste informe crearase unha comisión paritaria de igualdade, que terá unha composición equilibrada de mulleres e homes. Esta encargarse da elaboración dos cuestionarios, supervisión da recollida de datos, etc. Este informe será debatido e aprobado, se é o caso, por parte da representación sindical, coas emendas que considere oportunas. Unha vez aprobado, no prazo de 6 meses elaborarse por parte da comisión de igualdade un documento proposto de plan de igualdade que deberá conter unha relación de obxectivos concretos a cumprir derivados das situacións de desigualdade detectadas e tendentes a mellorar a conciliación da vida familiar, persoal e laboral; a protección fronte ao acoso sexual e por razón de sexo do persoal,; así como accións concretas destinadas á consecución dos obxectivos citados; prazos de implantación do plan; unha fórmula de avaliación do mesmo.
- Unha vez aprobado o documento distribuirase entre todo o persoal da empresa, debendo ser avaliado periodicamente para facer un seguimento dos resultados acadados. É moi importante a labor da representación sindical fundamentalmente na fase de negociación da diagnose previa á elaboración do plan, posto que permite coñecer cal é a situación laboral de homes e mulleres na empresa. A pesares de que nestes últimos anos negociáronse e asináronse un bo número de planes de igualdade, e outros moitos aínda están en fase de negociación, son aínda moitos os convenios e moitas máis as empresas que teñen que iniciar este proceso, polo que é preciso seguir difundindo os criterios e ferramentas que a CIG, desde a Secretaría da Muller, elaborou en torno aos planes de Igualdade, e que están a disposición de todos os delegados e delegadas.

## Para concluír

Desde a Secretaría da Muller da CIG poñemos a disposición da nosa representación sindical un servizo de asesoramento para a elaboración de convenios colectivos non discriminatorios, para a negociación de planes de igualdade e medidas de acción positiva, alén de todos aqueles trámites relacionados coa conciliación, acoso laboral/acoso sexual e por razón de sexo, dependencia, violencia de xénero, etc.

# Respostas específicas desde a negociación colectiva para a mocidade traballadora

A negociación colectiva, pola súa propia natureza, debe ser quen de evitar o abuso na temporalidade, os baixos salarios e as dobres escalas salariais e calquera outro tipo de condicións distintas ou discriminatorias por razón de idade.

A negociación colectiva debe servirnos para achegarnos á problemática específica que ten a mocidade traballadora e incluír desde unha perspectiva transversal a cuestión da xuventude en todas e cada unha das plataformas de negociación, e camiñar cara unha maior integración e participación da mocidade traballadora na elaboración das plataformas, e nas propias mesas de negociación.

A CIG pretende, con esta batería de propostas, visualizar a política sindical da nosa central en materia de xuventude, de xeito que a mocidade da CIG identifique e faga propias as nosas reivindicacións, e por tanto academos unha plena incorporación e participación no noso proxecto sindical.

## 1 Emprego e contratación

### 1.1. Acceso ao emprego

- Fixar criterios de selección que aseguren que nas ofertas de emprego non concorran criterios de idade ou experiencia que non sexan coherentes ao posto a desempeñar.
- Estabelecer compromisos de permanencia na empresa.
- Estabelecer porcentaxes mínimos dos contratos que deberán desenvolverse a xornada completa

### 1.2. Combater a temporalidade

- Estabelecer medidas e/ou fórmulas que garanten a inserción laboral da mocidade pola vía da contratación indefinida
- Estabelecer mecanismos nos convenios colectivos que garanten a conversión de contratos temporais en contratos indefinidos

- Estabelecer mecanismos de conversión dos contratos formativos en contratos indefinidos
- Estabelecer requisitos dirixidos a previr os abusos no emprego excesivo da contratación temporal
- Concretar medidas para reforzar a causalidade dos contratos temporais de obra e servizo e de eventual por circunstancias da produción, identificando tarefas, traballos e actividades obxecto da contratación da obra ou servizo, e identificando as actividades polas que se pode contratar ao persoal eventual, establecendo unha adecuada relación entre o volume desta modalidade e a plantilla total da empresa

### 1.3. Adquisición de experiencia

#### No contrato de formación

- Non permitir o establecemento de retribucións máis baixas para aqueles mozos/as contratados a través dun contrato para a formación
- Limitar o número máximo de contratos para a formación a realizar en función do tamaño da plantilla e os postos de traballo que poden ser obxecto deste contrato
- Concretar a adecuación dos tempos adicados á formación teórica e o momento do seu desfrute no contrato de formación
- Garantir a incorporación definitiva á empresa da mocidade traballadora contratada, unha vez finalizado o período formativo
- Estabelecer compromisos de información á representación sindical sobre as prácticas non laborais nas empresas (becas e convenios con universidades e centros de formación....) para evitar que non se dea unha relación laboral encuberta
- Non aumentar a duración do contrato para a formación (estabelecida legalmente de 6 a 24 meses)
- Fixar instrumentos de control para asegurar o seguimento e control efectivo dos obxectivos formativos
- Pactar penalizacións en caso de incumprimento pola empresa das súas obrigas de formación

teórica, en todo ou en parte, de forma que a consecuencia inmediata sexa a fixeza do contrato

- Estabelecemento compromisos de conversión dos contratos formativos en indefinidos

#### **No contrato en prácticas**

- Estabelecer retribucións dignas para o persoal contratado ao abeiro desta modalidade
- Non ampliar o período de proba do contrato en prácticas
- Limitar a duración do contrato ao mínimo legal establecido
- Estabelecer a adecuación dos postos de traballo, grupos, niveis ou categorías profesionais obxecto deste contrato

#### **Prácticas en alternancia**

- Estabelecer mecanismos de control que impidan a substitución de postos de traballo estruturais do cadro de persoal a través da rotación constante de mozos e mozas en prácticas
- Estabelecer mecanismos de control que impidan a substitución de traballadores/as do cadro de persoal tanto en períodos vacacionais, como en situación de IT
- Concretar postos, tarefas e actividades que poden realizarse baixo esta fórmula

#### **1.4. Clasificación profesional**

- Concretar que as categorías profesionais sexan definidas en función da formación, aptitudes e tarefas a desenvolver no sistema de clasificación profesional das e dos traballadores na empresa
- Verificar que nos contratos apareza recollida a categoría profesional que se corresponde coas funcións a desenvolver no posto de traballo

#### **1.5. Ordenación do tempo de traballo**

- Estabelecer medidas de acción positiva para a mocidade traballadora, que permitan ordenar o tempo de traballo e facelo compatíbel cos estudos.

## **2 Igualdade salarial**

- Revisar e eliminar as discriminacións salariais tanto directas como indirectas que impliquen unha desvantaxe para a mocidade traballadora, no que respecta á valoración dos postos de traballo, clasificación profesional, sistemas de produción, pluses, incentivos, horas traballadas e exceso de horas extras

- Evitar as dobres escalas salariais da mocidade traballadora, con respecto ao resto do persoal da empresa

## **3 Condicións de traballo**

### **3.1. Saúde Laboral**

A mocidade traballadora vese sometida a condicións de traballo moi precarias, como consecuencia da temporalidade, o exceso de horas, a distribución de tarefas perigosas, a falta de formación en materia de prevención, o abandono que nesta materia faise por parte das ETT e subcontratas, etc., que teñen o seu reflexo nas elevadas taxas de sinistralidade laboral e no deterioro da súa saúde.

Por iso é preciso incluír na negociación colectiva cláusulas que poden reducir a sinistralidade xuvenil e fomentar a saúde da mocidade traballadora, atendendo aos seguintes criterios:

- Incluír na avaliación de riscos e planes de prevención, unha especial atención aos riscos e incidencias do estrés e da fatiga acumulada, sobre todo na mocidade con contratos temporais, posto que este colectivo precisa dunha formación diferenciada ao resto do cadro de persoal.
- Estabelecer períodos de formación sobre condicións de traballo e medidas preventivas, tanto para o persoal indefinido, como para o persoal temporal
- Reducir e regular o tempo de traballo nos postos, sectores e actividade de maior risco
- Realizar un control efectivo das abusivas xornadas de traballo que realizan os mozos e mozas, especialmente no uso das horas extras
- Estabelecer controis periódicos de saúde nas empresas con alto risco ou que traballen con substancias perigosas, de xeito obrigatorio e específico ao tipo de traballo desempeñado
- Efectuar un mantemento periódico sobre maquinaria ou equipas de traballo
- Vixiar que imperen os mesmos dereitos para o persoal de plantilla, para o subcontratado, así como para o temporal e o fixo

### **3.2. Representación e participación sindical**

Unha das características da mocidade traballadora é que a duración media dos seus contratos a miúdo non supera os 6 meses, motivo polo cal, impiden a un número elevado de mozos e mozas



traballadoras, que poidan ser elixidos/as como representantes do persoal nas eleccións sindicais.

Esta é unha consecuencia indirecta da discriminación por razón de idade, polo que deberemos introducir na negociación colectiva reducir o requisito da antigüidade para ser elixido/a como representante dos/as traballadores/as nos convenios colectivos ao mínimo legal de 3 meses

### **3.3. Acceso á formación continua**

- Estabelecer medidas que garanten aos traballadores e traballadoras temporais o acceso á formación continua
- Garantir que a formación responda á promoción profesional, e non que se limite só á mellora de coñecementos do posto desempeñado

### **3.4. Promoción e ascensos**

- Concretar medidas adecuadas que garantan aos mozos e mozas o réxime de ascensos e de promoción na empresa

### **3.5. Inclusión Social**

- Estabelecer sistemas de capacitación que conleven a inserción dos colectivos menos favorecidos, especialmente dirixidos a mozos e mozas con baixa cualificación, ben por abandonar o sistema escolar, como por unha formación non adecuada ás demandas do mercado de traballo

En definitiva, a negociación colectiva debe ser quen de evitar o abuso na temporalidade, os baixos salarios e as dobres escalas salariais e calquera outro tipo de condicións distintas ou discriminatorias por razón de idade. Ao mesmo tempo, pode servir para establecer medidas de acción positiva, por exemplo, en canto á ordenación do tempo de traballo e a compatibilidade deste cos estudos, en relación coa promoción profesional da mocidade traballadora e co aumento da competitividade empresarial.

# A saúde laboral na negociación colectiva

Introducción.

Breve reseña da situación actual.

Marco xeral onde se desenvolve. Método de traballo.

## CONTIDOS DE SAÚDE LABORAL:

- 1.- Principios xerais e avaliación de riscos.
- 2.- Equipos de traballo e medios de protección.
- 3.- Formación e información dos traballadores/as.
- 4.- Dereitos de consulta e participación.
- 5.- Risco grave e inminente.
- 6.- Vixilancia da saúde.
- 7.- Traballadores/as especialmente sensibles.
- 8.- Traballadoras en situación de risco para a reprodución e a maternidade.
- 9.- Traballo dos menores.
- 10.- Relacións de traballo temporal de duración determinada e de ETT´s.
- 11.- Coordinación de actividades empresariais.
- 12.- Definición de responsabilidades. O mando intermedio.
- 13.- Pluses e outras compensacións.

## Introducción

A LPRL e a súa correspondente normativa de desenvolvemento observan o carácter de dereito mínimo e indispoñible, podendo ser mellorados e desenvolvidos pola negociación colectiva, tanto de sector como en ámbitos inferiores. Practicamente todo o ordenamento preventivo é susceptible de integrarse nas plataformas de convenio, ao configurarse a LPRL como soporte básico a partir do cal a negociación colectiva pode desenvolver a súa función específica.

A introducción e o tratamento de aspectos, tanto dende o punto de vista da organización do traballo (xornada, descansos e pausas, nocturnidade, horas extraordinarias, control da subcontratación, contratación con ETT) como da mellora dos dereitos dos traballadores/as e os seus representantes e o avance nos aspectos técnico-preventivos, son cuestións centrais á hora de abordar o proceso da negociación colectiva.

Partindo destas premisas elaboramos un documento de traballo que non pretende ser un capítulo dun convenio colectivo tipo, senón unha serie de apuntes para que, en poder dos representantes sindicais, xunto cos demais temas negociais, compoñan a plataforma reivindicativa necesaria que axudará a conquistar as melloras nas condicións de traballo e na calidade de vida.

O Gabinete Técnico de Saúde Laboral da nosa Organización Sindical colaborará con cada grupo de traballo de Federación, Comarca ou empresa co fin de introducir en cada convenio colectivo o que lle sexa de aplicación en cada caso, polo que neste ano de crise, especialmente difícil para a clase traballadora queremos colaborar para poder mellorar unha negociación colectiva "dura", e propor estes diferentes elementos como imprescindibles nos convenios de xeito que nos permita contribuír á mellora das condicións laborais dos traballadores e traballadoras Galegos

## Breve reseña da situación actual

A situación actual pola que atravesamos a negociación colectiva en materia de saúde laboral e medio ambiente obríganos a insistir, e se cabe perfeccionar, as nosas ferramentas de traballo que poñan en situación aos delegados e delegadas da CIG que elaboran as plataformas sindicais dos convenios colectivos nos distintos ámbitos.

Este toque de alarma ven manifestado no último informe sobre a negociación colectiva que edita o Consello Galego de Relacións Laborais, do que resumidamente podemos destacar o seguinte:

A 31/12/2009 existían en Galiza 796 convenios colectivos, xa sexan vixentes ou prorrogados tacitamente. Deste total 129 son de sector e 667 de empresa.

No ano 2009 negociáronse e/ou revisáronse 234 convenios dos cales 161 foron asinados e 73 revisados; deles 74 son de sector e 160 de empresa.

A 31 de decembro de 2009 e con efectos para o ano 2009 a negociación afectou a 407.891 traballadores e traballadoras.

Do seguimento levado a cabo en 2007, 2008 e 2009, podemos constatar que a situación é de importante precariedade de contidos no plano xeral e de prevención de riscos laborais en particular.

Aínda que o 95,7% dos convenios negociados ten cláusulas sobre saúde laboral, practicamente ningún deles mellora os mínimos de obrigado cumprimento que se establecen na lexislación vixente. A maior parte deles, limitase a reproducir literalmente cláusulas sacadas da propia Lei 31/95 e R.D. 39/97.

### As cláusulas xerais desta materia que aparecen nos convenios refírense ó seguinte:

- Obriga de cumprir a normativa vixente.
- Dereitos dos traballadores/as a unha protección eficaz e deber de observar as medidas de prevención.
- Deber do empresario de facilitar os medios de protección necesarios e velar polo uso efectivo deles.
- Dereito á formación nesta materia e deber do empresario de facilitala.
- Obriga de dotarse dun Plan de Prevención (case ningún indica o seu contido).
- Constitución de comisións paritarias sectoriais de seguridade e hixiene indicando a composición, funcións e obxectivos.
- Cláusulas de Delegados de Prevención e Comités de Seguridade e Hixiene indicando, en raras ocasións, o funcionamento, composición, dereitos e funcións.
- Medidas concretas de condicións de traballo

nalgúns casos (limitacións de peso, tarefas que teñen a condicións de tóxicas ou perigosas,...).

- Remisión á lexislación vixente na materia.

### Outro tipo de cláusulas que se repiten moito, son as relativas á vixilancia da saúde e á roupa de traballo:

#### • **Recoñecementos médicos:**

- Moitos deles só especifican a periodicidade das revisións médicas.
- Nalgúns deles (os menos), indícase a posibilidade de facer revisións máis específicas e frecuentes en función dos riscos do posto de traballo e tamén medidas preventivas específicas.
- Outros indican a voluntariedade ou obrigación de facelos, que en case todos os casos é unha obriga para a empresa e voluntario para os traballadores/as.
- Regúlase tamén nalgúns casos se son dentro da xornada laboral ou non e a compensación dos gastos se é preciso o desprazamento.
- Outro tipo de cláusulas refírese ó carácter confidencial dos resultados.
- Faise referencia nalgúns convenios a medidas preventivas específicas como por exemplo as campañas de vacinación.

#### • **Roupa de traballo:**

- As cláusulas sobre roupa de traballo indican xeralmente o tipo de peza, o número delas que se entrega, a periodicidade e a reposición por deterioro.
- Tamén se indica a súa obrigatoriedade de uso durante a xornada laboral e/ou prohibición de facelo fora dela.

### Outras cláusulas a destacar nesta materia son as referidas ás traballadoras embarazadas, nas que se pode atopar nalgún caso o seguinte:

- A posibilidade de cambio de posto de traballo se existe risco para ela ou o seu fillo (indícase en 50 convenios).
- A posibilidade de cambio de quenda (indícase en 24 convenios).
- A prohibición do traballo nocturno (indícase en 10 convenios).
- A prohibición de traballo penoso e perigoso (indícase en 33 convenios).

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.

## Marco xeral onde se desenvolve. Método de traballo

### Dirección, planificación, seguimento e avaliación

A negociación colectiva é competencia das Federacións. A dirección das federacións debe planificar correctamente o proceso de negociación colectiva, fixando os obxectivos a conseguir, elixindo os convenios claves, distribuindo os medios humanos e materiais, etc.

Debe facer un seguimento do proceso negociador dende o principio, coñecendo e analizando as plataformas que se están a propoñer en cada convenio (empresa, subsector provincial, galego ou estatal no caso excepcional de que participemos nesa negociación), a correlación de forzas existente e o grao de unidade conseguida, orientando e involucrándose nos problemas que xorden na negociación, tomando decisións colectivas sobre as sinaturas dos convenios, etc.

Ó remate, a federación debe facer unha avaliación do que foi a negociación colectiva nos distintos subsectores e empresas, sacando conclusións, significando as deficiencias e propoñéndose solucións. Posteriormente hai que facer un seguimento do pactado e poñer en evidencia a realidade do convenio en cuestión, xa que sobre esa realidade debemos negociar o seguinte convenio.

As plataformas reivindicativas deben concretar os obxectivos que permitan o apoio da maioría dos traballadores e traballadoras e, no seu caso, a mobilización para conseguilos.

### Participación

1.- As plataformas reivindicativas deben prepararse dende as direccións das seccións sindicais nos casos de convenios de empresa e dende as direccións correspondentes das federacións no caso de convenios sectoriais. Para a súa elaboración debe terse en conta:

- a) As orientacións confederais, que sinalan tanto a situación económica e laboral do momento como as principais reivindicacións.
- b) A situación económica da empresa ou do sector en cuestión.
- c) A correlación de forzas: afiliación á CIG e a outros sindicatos e o seu grao de representación legal, a posición patronal (grao de unidade, existencia de fisuras, representatividade real dos negociadores, etc.)
- d) A conveniencia e a posibilidade ou non de plataforma reivindicativa unitaria cos demais sindicatos ou con algún deles.

En base a esta análise, elaborárase un primeiro borrador de plataforma reivindicativa realista. Hai que fuxir de elaborar plataformas tipo “carta aos reis magos”, que frustran a acción sindical e preparan o terreo para unha posición marxinal e autoexcluínte do proceso negociador.

2.- A continuación esa plataforma debe presentarse nunha ou varias asembleas de afiliados/as ou de traballadores/as, pero non buscando a ratificación formal da mesma, senón presentándoa como algo totalmente aberto á discusión e participación dos afectados/as para a incorporación daquelas cuestións que se consideren necesarias, insistindo, nun ton de realismo, na necesidade de unión, de forza, e chegado o caso, de defensa e mobilización a prol dos obxectivos propostos. Trátase de concretar o máis posible nas asembleas os obxectivos de negociación propostos, as forzas coas que contamos ou se poden sumar no proceso negociador e as actividades a desenvolver, deixando claro cal vai ser o papel e o compromiso do sindicato en función de todas estas variables.

Recuperar o protagonismo das asembleas non é algo que se vaia a facer nun ano, pero sobre todo non é unha cuestión formalista. Todos e todas sabemos que hai asembleas e asembleas e o importante é recuperar esa dinámica de discusión e de rigor nos presupostos negociadores, contando co maior número de afiliados/as posibles e, se se pode co maior número de traballadores e traballadoras que aínda non están afiliados ou que están noutros sindicatos.

Como nas empresas e nos sectores non estamos senón que existen outros sindicatos, nas asembleas debe presentarse tamén a problemática que ocasiona unha determinada correlación de forzas, avaliando as distintas actitudes, no caso de que as houbera. Fixados os obxectivos, a unidade de acción sindical é unha cuestión sentida por todos os traballadores e traballadoras. Debemos buscar esa unidade con sinceridade pero tamén con realismo. O noso obxectivo non é criticar aos demais sindicatos senón unir o maior número de forzas posibles para aumentar a capacidade de presión, única vía que garante unha mellor negociación. Pero en moitos casos esa unidade sindical non é posible, ben porque os obxectivos son distintos e mesmo o enfoque sindical é diverxente (negociación en Galiza ou a nivel estatal, por exemplo) ou ben porque as actitudes para a defensa das plataformas, aínda

que estas sexan comúns, son ou foron contradicorias (descolgues, negociacións por atrás, etc.) de todo isto tamén hai que falar nas asembleas dende un enfoque constructivo e de credibilidade sindical. Trátase de construír a unidade para a acción práctica, non para o sometemento; a unidade sindical non pode ser un fin en si mesmo, senón un medio para mellor construír a unión dos traballadores e traballadoras, que é a que fai a forza.

Con todos eses ingredientes, débese pechar a plataforma e os obxectivos, chamando á organización sindical.

- 3.- Esa participación, cando menos dos afiliados/as, debe manterse e buscarse durante os intres clave do proceso negociador. As variacións nas posicións negociadoras, a definición máis precisa dos obxectivos, o exame das distintas actitudes na Mesa Negociadora deben ser tarefas tamén das asembleas. Rematada a negociación os afectados deben poder decidir sobre si se asina ou non o convenio e que transcendencia ten esa decisión. Ese é, dende logo, un bo intre para facer balance do conseguido, en relación cos obxectivos propostos, e de tomar decisións para o futuro, polo menos en dúas direccións:
  - a) Si se asina o convenio, ver qué mecanismos existen para a administración do convenio (participación na comisión paritaria, en comisións de formación continua, de saúde laboral, etc.) e para a denuncia e resolución das situacións de incumprimento.
  - b) Se non se asina, debemos definir do xeito máis preciso todo un calendario de actividades de cara a conseguir que a sinatura do convenio por outros sindicatos lles teña un custe real.

### **Información, propaganda e formación**

- 1.- A información non pode suplantar á participación, senón que, xunto á formación, é básica para que esta poida ser efectiva. A información sobre o que se pretende, como vai, e en qué remata a negociación colectiva é un vínculo efectivo entre a dirección, as persoas militantes e afiliadas e os traballadores e traballadoras en xeral. Debe garantirse ao afiliado/a a información precisa, breve e clara, sobre o proceso negociador en curso. Parece claro que a persoa afiliada ten dereito a esa información, e polo feito de pertencer ao sindicato debe ter prioridade para recibir esa información.

Pero ademais debemos valorar cando esa información pode ser extensiva a todas as persoas afectadas polo convenio e actuar en consecuencia, repartindo algún tipo de papel ou folleto.

Finalizado o convenio, o texto do mesmo debe ser subministrado a afiliados e afiliadas como norma xeral. Só excepcionalmente debe darse un reparto masivo, que pode ser, se acaso máis conveniente, se do que se trata é de espallar unha avaliación negativa do non asinado por nos.

- 2.- A propaganda das nosas reivindicacións e actitudes no proceso negociador é algo que cada vez se está a facer menos e sen embargo é unha actividade necesaria para conseguir o maior número de apoios.

Debemos, sen dúbida, prestar máis atención a este aspecto, que centra no concreto o papel e compromisos sindicais, solicita participación e chama á afiliación, o que ademais pode facerse con poucos cartos. Se a propaganda que se distribúe nos centros de traballo só é xenérica e consignista, soe ter pouca transcendencia e mesmo pode axudar a “illar” ao sindicato dos traballadores e traballadoras.

- 3.- A formación é fundamental para que a negociación colectiva sexa un instrumento transformador das condicións de traballo, en sentido amplo. Os que están a negociar o convenio necesitan cada vez máis ter unha formación adecuada e moitas veces é bo que entre as persoas que participan na mesa de negociación exista unha certa especialización. A formación é necesaria para coñecer e entender a realidade, para situarse mellor nela e tamén para transformala.

Para conseguir unha negociación colectiva adecuada, dúas cuestións son básicas: a presión dos traballadores e traballadoras e a situación económica da empresa ou sector. Aínda que a forza sindical sexa moita, se a situación económica é mala, pouco se vai poder conseguir. E igualmente ocorrerá se a situación económica é boa pero a presenza sindical é feble. É importante actuar con coñecemento deses dous factores clave para que o convenio represente realmente un equilibrio temporal entre os intereses contrapostos de empresarios e traballadores/as. Se a dirección sindical e os representantes na mesa negociadora non teñen un coñecemento correcto das cuestións que determinan unha negociación, é máis difícil que o convenio exprese aquel equilibrio e se estarán estragando esforzos, polo que o resultado non será bo.

## Contidos de saúde laboral na negociación

O obxectivo da negociación colectiva debe estar posto en elaborar un regulamento de saúde laboral da empresa ou do sector e poñelo como anexo do convenio, tratando de mellorar o que xa recolle a lei cando no seu artigo 2.2 establece: “**As disposicións de carácter laboral contidas nesta Lei e nas súas normas regulamentarias terán en todo caso o carácter de dereito necesario mínimo indispoñible, podendo ser melloradas e desenvolvidas nos convenios colectivos.**”

### I.- Principios xerais e avaliación de riscos. (art. 14-16 LPRL)

- Necesidade de potenciar as **accións preventivas** en materia de Seguridade e Saúde Laboral. Estas accións contarán cun método que ordene e aborde o risco dun xeito continuo para analizar e controlar os riscos laborais. Consideraranse prioritarios os temas que afecten á saúde laboral e á seguridade no traballo, polo que se fará unha serie chamada ás direccións das empresas para o estricto cumprimento, vixilancia e aplicación de todas as normas de prevención e seguridade vixentes (tanto xerais como de empresa) e a adopción daquelas **accións organizativas, formativas e informativas** que sexan necesarias para unha redución real dos sinistros laborais, como aspecto principal da negociación se prestará especial atención á negociación de cláusulas que reforcen a constante revisión e cumprimento da avaliación de riscos así como da planificación da acción preventiva, prestando especial atención ás avaliacións específicas de tódolos postos de traballo, facendo especial control naqueles que teñan unha especial perigosidade, estean ocupados por traballadores/as especialmente sensibles ou mulleres en período de embarazo ou lactación. Debe buscarse a máis absoluta **colaboración** de todos/as, de modo que as medidas preventivas permitan diminuír de xeito efectivo os riscos derivados do proceso productivo.
- As accións a elaborar estarán dirixidas e deberán ser asumidas prioritariamente polo **empresario** por ser a figura fundamental e legalmente obrigada á implantación dun sistema de xestión preventivo e da formación e información de toda a estrutura xerárquica da empresa.
- Todos/as os integrantes das empresas afectadas por convenios con estas cláusulas, son obxecto

e suxeito da saúde e seguridade laboral, debendo asumir, na medida das súas posibilidades e competencias, os **dereitos e obrigas** que a mesma require, entendendo que esta debe ser esencialmente preventiva máis que correctiva.

- A saúde laboral considerárase como parte integrante do proceso productivo ao mesmo nivel que a produción, a calidade e os custos, establecéndose a súa planificación, coordinación e control como un elemento máis nas reunións de traballo ou da tarefa a realizar.

En canto á avaliación dos riscos, é susceptible de que se plasmen e reforcen en convenio algúns dos aspectos máis importantes desta, para concretar e mellorar os fins que persegue a lexislación no relativo a esta cuestión.

- Exixir que a empresa elabore un **programa integral e integrado** de prevención en función dos riscos do sector ou a empresa concreta, e que estea sometido a un control periódico polos delegados e delegadas de prevención.
- Que consten os nomes dos **responsables** de levar a cabo as medidas acordadas para controlar cada risco.
- **Establecer datas** para revisar cos responsables o grado de cumprimento da avaliación de riscos, de maneira que os delegados/as poidan comprobar as melloras que se fixeron, si se fixeron nos tempos acordados e as que quedan por facer.
- Exixir non só o subministro da información necesaria sobre as condicións medioambientais da empresa, senón a mellora da xestión e control dos procesos productivos, a minimización e a xestión dos residuos e o control dos produtos finais.

### Planos preventivos.

Son moi escasos os convenios que introducen planos preventivos no seu articulado; nembargantes, sería máis que desexable cando se trata de convenios de sector destinados a orientar e ordenar a actividade das unidades inferiores de negociación, e polo tanto, **garantir** a adopción de medidas preventivas en todas as áreas de traballo e en todos os seus niveis, sobre todo tendo en conta que a maior parte das veces, se tende a tomar medidas preventivas illadas sen ningún tipo de orde nin de programación periódica.

Non chega pois limitarse a plasmar en convenio declaracións de intencións ou obrigas xa recollidas na lexislación vixente, senón que é importante elaborar e concretar as pautas de deseño e aplicación de planos e programas de actuación preventiva. Neste

aspecto a introducción de cláusulas que melloren a propia avaliación de riscos da empresa e elaborar pautas concretas con protocolos de actuación e de traballo, mellorará significativamente o cumprimento dos aspectos recollidos na avaliación de riscos e conlevará a un mellor cumprimento da planificación da acción preventiva ao igual que pode redundar nunha mellora significativa na consecución dos obxectivos das empresas para ter unha estrutura preventiva organizada e ordenada.

### **A xestión da prevención.**

Independentemente de que sexa a empresa a que, en última instancia, decida cal vai ser a modalidade de xestión para a organización de recursos para as actividades preventivas, pódense incluír cláusulas en convenio que aumenten a capacidade de consulta e participación dos traballadores e traballadoras a través dos delegados/as de prevención ou dos Comités de Empresa e de Seguridade e Saúde, e plasmar un verdadeiro modelo de sistema de prevención de riscos laborais integrado no que se de unha participación real a traballadores e traballadoras.

- A decisión da empresa en canto á elección da modalidade de xestión para a organización de recursos para as actividades preventivas, será consensuada co Comité de empresa ou no seu caso cos delegados/as de prevención.
- En caso de optar porque unha mutua de accidentes de traballo xestione total ou parcialmente a prevención na empresa, esta será escollida coa participación **vinculante** do Comité de Empresa e os representantes legais dos traballadores/as nesta materia, seguindo criterios de calidade de servicios e non exclusivamente económicos.

### **2.- Equipos de traballo e medios de protección individual. (art. 17 LPRL)**

Son escasos os convenios que abordan de maneira concreta a protección individual ou colectiva dos traballadores/as. Sen embargo, son moitas as especificacións e concrecións que, sobre o tema, se poden plasmar en convenio, se como se citou en puntos anteriores se teñen en conta e se fai referencia concreta a protocolos e procedementos de traballo que especifiquen os equipos e medios de protección precisos para desenvolver correctamente o traballo.

- Especificar qué equipos de traballo hai que utilizar para cada tarefa, por exemplo cando hai que montar os andamios, cando hai que usar unha radial e non outra clase de serra. Isto será

como un catálogo cos traballos da empresa e as máquinas adecuadas para cada traballo.

- De igual xeito, poderanse especificar os equipos de protección colectiva e/ou individual e as súas características, adecuados e necesarios para cada tarefa que se poda desenvolver na empresa.
- Unha explicación do funcionamento ou manexo seguro destes equipos, ou unha regulación da formación que debe ser impartida aos traballadores/as para a correcta e segura utilización das máquinas. Tratar de poñer as horas necesarias para aprender a manexar de forma segura os equipos novos.
- Sobre os medios de protección tamén se debe especificar que traballadores/as deben usar os equipos de protección ou que traballos estarán ligados a eles, cales teñen que ser eses medios segundo o posto a desempeñar e non quedar-se soamente en declarar que aos traballadores se lles debe de dotar de medios de protección adecuados.
- Dar prioridade efectiva aos medios de protección colectiva fronte aos de protección individual.

### **3.- Formación e información dos traballadores/as. (arts. 18-19 LPRL)**

Tanto o empresario/a como o traballador/a teñen a obriga de velar por que se cumpran as normas de Seguridade e Saúde nas empresas; sen embargo os traballadores/as soamente poderán levar a cabo esta vixilancia si teñen un bo coñecemento non exclusivamente do seu posto de traballo senón ademais, dos riscos xerais aos que están expostos no desempeño das súas tarefas. O xeito de obter este coñecemento é a través da información e a formación nestas materias, posibilitando unha correcta actuación no posto de traballo, tanto no referente á prevención como ante o accidente que poda producirse.

- Desenvolver un programa xeral de formación en prevención de riscos laborais, de asistencia obrigatoria para todos os traballadores e traballadoras, con especial incidencia nos riscos concretos da empresa ou sector que se trate. Este programa ten que incluír tamén a formación necesaria para actuar en caso de emerxencia.
- Detallar a maneira e a periodicidade en que se levará a cabo a formación que o empresario está obrigado a facilitar aos Delegados/as de Prevención.
- Concretar os contidos e o número de horas desta formación e se vai realizarse fóra ou dentro da empresa, en horas de traballo ou noutras horas e, neste caso, a maneira de recuperar esas horas.

Precisamos que a formación se desenvolva en tempo de traballo, dado que mais dun 86% das horas adicadas a formación ao longo destes anos foron ou ben sen negociar co empresario ou fora da xornada laboral. Igualmente importante é o aspecto referido a que a formación sexa de carácter presencial para que os traballadores e traballadoras non teñan que empregar o seu tempo en facer unha formación a distancia que logo non poden recuperar ou ver compensada co tempo de descanso correspondente.

- Tratar de establecer un número de horas anuais para que os delegados/as acudan a cursos ou congresos para a actualización da súa formación.
- No relativo á información, pódense definir e concretar os canles e pautas que empregará a empresa para facer chegar aos traballadores/as a información necesaria en materia de prevención de riscos laborais.
- Establecer a elaboración de estatísticas sectoriais e de empresa, de actualización periódica, onde se mostren os datos de accidentabilidade e as súas causas para poder determinar as accións a aplicar.

#### **4.- Dereitos de consulta e participación. (art. 18 LPRL)**

Os delegados e delegadas de prevención.

A participación dos traballadores/as na prevención de riscos laborais na empresa concrétese a través da figura do Delegado de Prevención e, no seu caso, na súa pertenza aos Comités de Seguridade e Saúde; é polo tanto fundamental que dende as plataformas sindicais, se poña especial empeño en potenciar esta figura:

- Establecer outro sistema de designación dos Delegados e Delegadas de Prevención, posibilitando a elección de traballadores/as diferentes aos Delegados/as de Persoal e cunha dedicación exclusiva ás materias de prevención e facilitándolles as horas correspondentes, aumentando así a representación sindical. Estes traballadores/as gozarían das mesmas garantías sindicais atribuídas aos delegados/as de persoal.
- Se pode acordar aumentar o número de delegados/as de prevención establecidos na lexislación vixente. Outra posibilidade é a de establecer a obrigatoriedade de constituír o Comité de Seguridade e Saúde aínda que o número de traballadores/as da empresa non chegue aos 50.
- Ampliar o crédito horario e os medios que poden dispoñer os Delegados de Prevención que sexan tamén Delegados/as de Persoal para poder aten-

der dunha forma máis eficaz ás dúas funcións.

- En convenios sectoriais crear órganos específicos de representación diferentes aos establecidos na Lei, como poden ser os Delegados de Prevención Territoriais para garantir a representación e a participación dos traballadores e traballadoras naquelas empresas nas que, polo número de traballadores, non hai representación legal unitaria.
- Hai que tender a aumentar as competencias dos Delegados de Prevención, así como as dos Comités de Seguridade e Saúde.
- Crear comités alternativos en empresas que contén con menos de 50 traballadores/as ou subcomités en centros de traballo dunha mesma empresa ou para as distintas actividades que se desenvolven dentro da mesma.
- A lexislación permite tamén a creación dunha Comisión de Seguridade e Saúde de ámbito sectorial, de carácter paritario, para o seguimento dos acordos do convenio na materia e avaliación da aplicación da Lei de Prevención de Riscos Laborais.
- Os planos de formación para delegados/as de prevención, poderán ser elaborados e acordados no seo do Comité de Seguridade e Saúde, en función das súas necesidades reais. Tamén se pode especificar o número de horas das que disporán os delegados/as anualmente para acudir aos cursos formativos.
- Pódense establecer, en empresas de menos de 50 traballadores/as, reunións trimestrais entre a empresa e o delegado/a de prevención co fin de analizar os temas relacionados coa seguridade e a saúde laboral.
- Respecto aos Servicios de Prevención pódense establecer os criterios para a determinación dos medios persoais e materiais dos servicios de prevención propios, o número de traballadores designados polo empresario para levar a cabo actividades de prevención e o tempo e medios de que dispoñan, en función dos riscos aos que están expostos os traballadores/as.
- Introducir cláusulas que recorden a necesidade de participación dos Comités de Seguridade e Saúde ou dos delegados de prevención na elección dos servicios de prevención alleos.
- Especificar nos convenios que os representantes dos traballadores e traballadoras en materia de saúde laboral teñen dentro das súas competencias a participación activa na organización e posta en marcha de todas aquelas medidas e actuacións para a mellora da seguridade e das condicións de traballo nas empresas.



- Especificar nos convenios o requisito básico de participación e informe dos representantes dos traballadores/as para que a empresa poida optar ás redución das cotizacións á seguridade social por continxencias profesionais se demostran que acadaron unha redución na sinistralidade laboral. Ditos requisitos se axustarán ao RD 404/2010, do 31 de marzo, Polo que se regula o establecemento dun sistema de redución das cotizacións por continxencias profesionais ás empresas que contribuíron especialmente á diminución e prevención da sinistralidade laboral.

### 5.- Risco grave e inminente. (art. 21 LPRL)

Defínese no punto 4 do artigo 4 da Lei de Prevención de riscos laborais “risco laboral grave e inminente” aquel que resulte probable racionalmente, que se materialice nun futuro inmediato e poida supor un dano grave para a saúde dos traballadores. Pode ser de interese:

- Precisar que o traballador/a terá dereito a interromper a súa actividade e abandonar o lugar de traballo en caso necesario, cando considere que a dita actividade entraña un risco grave e inminente. E que non poderán sufrir prexuízo ningún derivado da adopción desta medida.
- Concretar o concepto de risco grave e inminente e, na medida do posible, definir as circunstancias e as formas nas que se poden presentar, en función das características da empresa.
- Elaborar garantías de protección e non represalias cara a os traballadores/as ou delegados/as que adopten a decisión de paralizar traballos en caso de risco grave e inminente.
- As perdas económicas directamente ocasionadas por estas paralizacións de obras serán por conta da empresa, aboándose a totalidade dos haberes, sen que en ningún caso poida ser afectado o traballador/a.
- Posibilidade do traballador/a de recorrer ao Comité de Seguridade e Saúde cando exista un risco demostrado sen que sexa necesario que se trate dun risco grave e inminente.

### 6.- A vixilancia da saúde. (art. 22 LPRL)

En primeiro lugar hai que advertir que os convenios non poderán impoñer a obrigatoriedade dos recoñecementos médicos (excepto nos casos que xa contempla a lei). Hai que ter claro que os recoñecementos médicos é obrigatorio que os oferte o empresario, pero son voluntarios para os traballadores e traballadoras.

Hai que ter coidado tamén coas cláusulas de algúns convenios que establecen obrigatoriedade dun recoñecemento médico previo á contratación, xa que poden ser utilizados como unha fase máis do proceso de selección, vulnerando o principio de non discriminación do posible traballador cando aínda non hai unha relación laboral.

- O que hai que concretar na negociación colectiva é a periodicidade na que se ofertarán os recoñecementos así como prever a posibilidade de que sexan os mesmos traballadores/as os que os podan solicitar, que servicios médicos os levará a cabo, e deixar claro que estes recoñecementos teñen que ser **específicos segundo o tipo de traballo que se realice e os produtos que se usan**. Existen regulamentos e protocolos (Ministerio de Sanidade) que especifican o tipo de probas das que consta un determinado recoñecemento en función do tipo de traballo, pero os convenios deben citar polo menos que se fagan conforme a eses protocolos, e por suposto considerando o respecto á dignidade dos traballadores e traballadoras.
- Garantir que as revisións médicas nas empresas se realicen atendendo ás necesidades de saúde e peculiaridades das traballadoras, incluíndo as revisións xinecolóxicas.
- É importante tamén, plasmar en convenio a **periodicidade** das revisións médicas. Por norma xeral, estas revisións se levarán a cabo a lo menos unha vez ao ano. Nos casos nos que por circunstancias de traballo, se manipulen substancias perigosas, se soporte exceso de ruído, se realice excesivo traballo que poda implicar problemas musculoesqueléticos, etc, ou que polo resultado da vixilancia da saúde ou análise das causas de baixas na empresa, poderase establecer un maior número de revisións.
- Precisamos incluír cláusulas no convenio que conteñan aviso previo para a realización periódica da vixilancia da saúde, 15 días, acompañado da seguinte información: Instalación sanitaria onde se vai a desenvolver. Nome e número de colexiado que asinará o documento de aptitude. Protocolo da vixilancia da saúde a aplicar. Toda esta información poderá ser revisada polo técnico/a asesor/a do Gabinete Técnico de Saúde Laboral en cada comarca.
- Deberíamos incluír, así mesmo, cláusulas que obriguen aos Servizos de Prevención á entrega aos traballadores e traballadoras non só o resultado da vixilancia da saúde senón tamén do seu historial clínico laboral completo.

- Nos centros de traballo con máis de 50 traballadores/as teñen obriga de establecer un local destinado aos primeiros auxilios e outras atencións sanitarias, pero é conveniente formalizar esta obriga a través do convenio, e tratar de conseguir un local en empresas con menos traballadores/as.
- Tamén por medio dos convenios se poden establecer programas de axuda aos traballadores con problemas de alcohol, drogas ou ludopatías, sempre dentro do respecto á dignidade e a intimidade das persoas afectadas. Para a CIG, faise necesario plantexar a transformación, dentro do artigo 54, dos aspectos disciplinarios relacionados co consumo de drogas, dada a súa orientación práctica e exclusivamente penalizadora desta problemática. Contrariamente á asunción dunha posición punitiva e sancionadora, a empresa debería, deberá, contribuír aos procesos de prevención favorecendo os dispositivos de detección precoz e axudando a mellorar as problemáticas en relación ás drogas. Así, a CIG en materia de negociación colectiva promoverá:
  - O tratamento da drogodependencia como unha enfermidade.
  - A preservación da esfera privada do traballador/a e o respecto a súa dignidade e intimidade, con especial atención á confidencialidade da súa información persoal.
  - A inclusión como materia de negociación colectiva do compromiso de tratar os problemas de drogadicción fora do ámbito disciplinario.
  - O dereito dos traballadores e traballadoras a acollerse a un tratamento terapéutico orientado á súa total normalización-inserción laboral e social.
  - O dereito a non sufrir discriminación laboral de ningún tipo por acollerse voluntariamente a un programa de tratamento.
  - O dereito –sempre que sexa posible- a compatibilizar os procesos de tratamento e rehabilitación co mantemento do seu posto de traballo, tomando para iso as medidas oportunas que habiliten esa posibilidade.
  - O dereito a manter e preservar a súa relación contractual laboral, con reserva do posto de traballo, sempre que por esixencia terapéutica o traballador/a en tratamento tivera que ausentarse temporalmente do seu posto de traballo, tal e como acontecería a calquera traballador/a en situación de IT.
- É importante facer constar en convenio a obrigatoriedade da elaboración dunha **ficha**

individualizada de cada traballador/a, onde se especifiquen todos os recoñecementos médicos practicados, as actividades desenvolvidas, os postos de traballo que se ocuparon, os materiais e sustancias empregados e todos aqueles aspectos que podan ser necesarios.

- En canto aos traballadores/as en situación de risco para a reprodución e a maternidade, pola súa importancia e extensión, dedícase o punto 8.
- Cando no centro de traballo se detecten enfermidades recorrentes coa sospeita de que se poden estar debendo á práctica laboral, é preciso facer constar en convenio a posibilidade de activar ou promover os estudos epidemiolóxicos precisos, a través das entidades correspondentes (autoridade sanitaria, laboral, ISSGA, etc), para detectar a orixe destas enfermidades e proceder ao rexistro e control das mesmas a través do Servizo de Prevención.

#### **Accións específicas de prevención relativas a ergonomía e psicocioloxía aplicada.**

- Poderanse fixar en convenio limitacións nos pesos e alturas en caso de manipulación manual de cargas con todas as especificacións que se consideren necesarias, sexo, idade, formación, etc.
- Se poden definir e concretar medidas preventivas de carácter organizativo, tais como as limitacións de tempo de actividade, pausas de traballo, rotación de postos, etc. Estas medidas poden ter especial interese en labores onde predomine a manipulación de cargas, os movementos repetitivos ou as posturas forzadas, así como traballos con pantallas de visualización de datos.
- Establecer a obrigatoriedade de fixar por parte da empresa cláusulas para previr riscos de orixe psicosocial:
  - Axustar a relación entre atención e tempo na realización de tarefas.
  - Reorganización do tempo de traballo.
  - Elaboración e aplicación de políticas antiacoso a nivel empresarial mediante declaracións de principios, onde se definan responsabilidades, métodos de investigación, sancións disciplinares e garantías de protección e non represalias cara os afectados/as.

#### **7.- Traballadores/as especialmente sensibles a determinados riscos. (art. 25 LPRL)**

- Concretar a protección dos traballadores e as traballadoras especialmente sensibles, adoptando medidas como o cambio de posto de traballo ou que facer se non hai un posto adecuado a esa situación.

- Establecer un catálogo de postos de traballo exentos de riscos para que no seu momento poidan ser ocupados por traballadores/as que debido ás súas circunstancias non sexa aconsellable que continúen no seu posto habitual.
- Para os traballadores que prestan a súa actividade con determinadas máquinas, ou os que están sometidos a unha situación de estrés laboral poderán acordarse nos convenios a periodicidade, duración e condicións de organización dos cambios de actividade e as pausas necesarias. A mobilidade funcional co propósito de evitar a reiteración e monotonía de determinados postos de traballo, establecendo un sistema de organización do traballo que permita intercambiar as diferentes funcións co fin de non permanecer demasiado tempo continuo no mesmo posto.
- Incorporación da definición de acoso sexual e laboral e unha declaración contra os mesmos, ademais de establecer mecanismos de denuncia e de resolución do proceso.
- En relación cos traballos especialmente penosos, tóxicos ou perigosos, cabe pactar unha limitación de xornada, ou a prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias.
- O convenio pode ampliar a aplicación das regras sobre mobilidade funcional para favorecer a reintegración á empresa das persoas que sufriron unha determinada patoloxía e, trala súa curación, existe un risco acreditado de que se continúa no mesmo posto de traballo se lle vai a reproducir.

## **8.- Traballadoras en situación de risco para a reprodución e a maternidade. Conciliación da vida familiar.**

Non son moitos os convenios colectivos que melloran ou desenvolven as normas legais mínimas tanto en prevención de riscos laborais como en conciliación da vida familiar como no referente ás modificacións introducidas pola Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes. É a conclusión á que se chega tras analizar a situación actual da negociación colectiva. Isto fai que á hora de negociar teñamos que considerar con maior interese e énfase os dereitos das traballadoras embarazadas ou en período de lactación e, sen distinción de xénero, a seguridade e a saúde fronte aos riscos que atentan contra a reprodución.

A pesar de existir as normas legais reguladoras destas cuestións, é preciso que a través da negociación colectiva se incorporen todos aqueles aspectos que ficaron insuficientemente regulados na lei, ou as melloras dos mínimos nela establecidos para

fomentar a igualdade de oportunidades e contribuír á eliminación de discriminacións no emprego e a ocupación por razóns de xénero.

- Especificar cales son os axentes, procedementos ou condicións de traballo que poden influír negativamente na saúde das traballadoras/es en todas as fases da reprodución. Para unha correcta prevención é necesario rexistrar aquelas condicións, os nomes das substancias químicas, os axentes biolóxicos ou físicos e as situacións perigosas ás que poidan estar expostos os traballadores e as traballadoras. Desta forma facilítase a avaliación destes riscos polas empresas afectadas polo convenio e a supresión das exposicións con consecuencias para a función reproductora.
- Evitar a exposición de traballadoras embarazadas e en período de lactación a substancias químicas mutáxenas, teratóxenas e canceríxenas, así como aos compostos químicos con efectos disruptores endocrinos e ás radiacións ionizantes, aplicando o principio de precaución. De non ser posible a evitación do risco para a muller embarazada ou lactante garantir o seu dereito á solicitude da suspensión temporal de contrato por risco no embarazo ou lactación.
- Definir qué actividades, procesos e postos de traballo ou funcións específicas poden supoñer un risco importante para o caso de que sexan realizadas ou ocupadas por mulleres embarazadas ou en lactación, así como reflectir a lista cos postos alternativos sen riscos.
- Froito da avaliación de riscos e trala aplicación de medidas preventivas, no marco do Comité de Seguridade e Saúde, ou coa participación dos delegados e as delegadas de prevención en ausencia do mencionado comité, elabórase unha relación de postos de traballo exentos de riscos para a muller embarazada e a súa descendencia. O recoñecemento dos postos de traballo que teñen riscos para o seu desempeño por mulleres embarazadas, en lactación e parto recente é importante, xa que desta maneira é máis fácil e seguro o exercicio da mobilidade funcional á que pode vir obrigado o empresario, garantindo unha protección inmediata da traballadora.
- Realización de mapas de riscos laborais sectorializados e de empresa, coa especificación de riscos para a reprodución e a maternidade, co asesoramento de organismos oficiais, servizos de prevención e mutuas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais.
- Incluír os anexos I e II da Directiva 92/85/CEE

- sobre protección da saúde e da seguridade da muller traballadora embarazada, que dera a luz ou que se atope en período de lactación. Así mesmo contemplaranse aqueles riscos que a normativa ou o coñecemento científico identifiquen como riscos para a reprodución.
- Incluir na avaliación de riscos, planos de prevención e vixilancia da saúde os riscos para a reprodución e a incidencia dos problemas psicosociais: estrés, mobbing, burnout.
  - As mulleres embarazadas ou en lactación que realicen traballo nocturno poderán solicitar cambio de quenda. O cambio de quenda non poderá supoñer perdas económicas para a traballadora embarazada.
  - Establecemento dun procedemento de control previo, por parte dos representantes dos traballadores/as, acerca da existencia de causas reais e suficientes que xustifiquen o desprazamento ou traslado de mulleres embarazadas ou traballadores/as con fillos.
  - Información e formación dos riscos e medidas preventivas a desenvolver a toda a plantilla e en especial á muller traballadora.
  - Establecer a preferencia de permanencia das traballadoras embarazadas ou con fillos pequenos en caso de mobilidade xeográfica.
  - Suspensión con reserva de posto no caso de risco durante o embarazo, engadindo tamén o risco do posparto ou lactación como suposto que pode dar lugar á suspensión.
  - Nos casos de suspensión por risco, as prestacións económicas son do 100% da base reguladora, ao tratarse dunha circunstancia derivada da maternidade. Asegurar os mecanismos de tramitación de xeito que non se tramiten baixas por continxencia común.
  - Informar a todas as traballadoras dos trámites necesarios para a declaración da situación de risco.
  - Promover a presenza das mulleres como delegadas de prevención.
  - Ampliar a idade de lactación ata os 12 meses.
  - Ampliar a duración e redución da xornada ata unha ou dúas horas.
  - Regular a posibilidade de acumulación de do permiso de lactancia indicando se é preciso os días que corresponden e cando se deben ou poden disfrutar.
  - Esixir o cumprimento dos permisos retribuídos para a atención médica durante o embarazo e o posparto así como para acudir aos cursos de preparación ao parto.
  - Divulgar e impulsar os permisos de paternidade e por coidado de dos/as fillos/as menores, a fin de que sexan gozados por ambos.
  - Na organización das quendas de traballo teranse en conta as circunstancias persoais de cada empregado/a sempre que non deteriores a organización do traballo.
  - Posibilidade de realización dunha xornada intensiva por motivos de conciliación, traballando igual número de horas que os demais traballadores/as, pero pasando dunha xornada partida a unha xornada continua ou dun réxime de traballo aquendas a unha única quenda fixa, xa sexa de mañá ou de tarde.
  - Como medida de conciliación e de discriminación positiva por protección á maternidade, as nais con fillos menores de 1 ano, poderán reducir a súa xornada de traballo a 5/6 horas diarias sen redución de soldo. Os homes poderían acollerse a este dereito se acreditan que crían sos ao fillo/a.
  - Establecer axudas económicas para a gardería ou promover (dependendo do tamaño da empresa) a implantación de garderías dentro da empresa.
  - **Ter en conta que a partir do 1 xaneiro de 2011 saíran as novas axudas para coidado de fillos menores con cancro ou outras enfermidades graves que permitirá a un dos proxenitores reducir a súa xornada laboral ata un 50% e optar a xudas que compensen esa xornada e que poderán chegar ao 100% telo en conta porque isto modifica a Lei Xeral de Seguridade Social e o Estatuto dos Traballadores e a encomenda de pago destas prestacións se fai ás Mutuas e entidades xestoras. Os requisitos aparecen estipulados na seguridade social.**
  - Nos convenios cando se trate o tema da violencia de xénero, haise que remitir ao artigo 25 da LPRL, relativo á protección dos traballadores e traballadoras especialmente sensibles a determinados riscos. Deste xeito, as garantías e procedementos para estes traballadores e traballadoras serían de aplicación ás mulleres vítimas da violencia de xénero.

## 9.- Tráballo dos menores. (art. 27 LPRL)

A negociación colectiva pode incluír dereitos que están recoñecidos pola Directiva 94/33/CE pero aínda non foron traspostos á nosa lexislación, como a prohibición do traballo nocturno aos mozos, o período mínimo de descanso de 14 horas consecutivas por cada período de 24 horas, ou o descanso

anual. Ao estar conectados coa prevención de riscos laborais, sería desexable que os convenios incluíran estes dereitos para os menores, así como unha avaliación especial e específica dos postos de traballo a desempeñar por eles.

### **10.- Relacións de traballo temporal, de duración determinada e de ETT's. (art. 28 LPRL)**

O grupo dos traballadores eventuais é o que máis accidentes padece, pola súa falta de capacitación e experiencia, pero tamén por medo a que non lles sexa renovado o contrato se esixen condicións seguras de traballo. A nivel orientativo, algunhas das cláusulas que se poden incorporar ao convenio poden ser:

- Establecer o catálogo de postos de traballo de especial risco, onde se prohiba o traballo a persoal que non estea suficientemente cualificado.
- Establecer criterios de contratación tendentes a eliminar a precariedade.
- Definir limitacións en canto ao persoal que se incorpora dende as ETT's.
- Establecer e concretar a formación tanto xenérica como específica necesaria en materia de prevención de riscos laborais para os traballadores/as de recente incorporación.

### **11.- Coordinación de actividades empresariais. (art. 24 LPRL e RD 171/2004)**

O escaso cumprimento da cooperación e coordinación de actividades empresariais en materia preventiva, cando nun mesmo centro de traballo concorren traballadores/as de dúas o máis empresas, é unha das causas importantes de sinistralidade laboral. É de novo nos convenios onde se poden incluír cláusulas concretas que obriguen ao exhaustivo cumprimento do artigo 24 da LPRL e do RD 171/2004.

A pesares do RD 171/2004 seguen sendo válidas as referencias que dende a CIG patrocinamos dende antes da aparición deste Real Decreto:

- Posibilitar que os comités de empresa e delegados/as de prevención teñan un exacto coñecemento do número de empresas auxiliares e traballadores/as destas.
- Coñecemento, de igual xeito, das circunstancias, capacitacións, tipo de contrato, tempo na empresa, formación, etc, dos traballadores/as das empresas subcontratadas.
- Incluír a esixencia de que as condicións de seguridade deben de ser as mesmas para os traballadores/as das empresas auxiliares que para os da empresa principal.

- Regular a formación, en especial a específica que deben recibir todos os traballadores/as das empresas auxiliares.
- Programar e temporizar as reunións que deban manter a empresa principal e as auxiliares co fin de coordinar actividades e cooperar na aplicación da normativa sobre prevención de riscos laborais. Tamén se deben fixar quen son os representantes das diferentes empresas que teñen que asistir a ditas reunións.
- Faise imprescindible complementar a coordinación de actividades empresariais cunha coordinación estable de carácter sindical, entre os delegados/as de prevención ou os comités de seguridade e saúde das empresas que traballan nun mesmo centro de traballo, ou vaian a iniciar a actividade.
- Incluír nos convenios un regulamento de actuación no que se concrete periodicidade das reunións, antes do inicio das actividades subcontratadas, para supervisión e control de todas as actividades

### **12.- Definición de responsabilidades. O mando intermedio e/ou recurso preventivo.**

O convenio colectivo pode servir para fixar atribucións expresas aos mandos intermedios.

O mando intermedio, cada vez que define as tarefas productivas a levar a cabo por un traballador/a ou grupo de traballadores/as, actúa en representación do empresario (figura con claras responsabilidades legais). Nese mesmo momento se está xerando unha maneira de producir debidamente protexida para a saúde laboral do traballador/a ou todo o contrario, toda vez que o accidente xérase cando se decide a forma de realizar un traballo.

Nos pensamos que esta é unha figura clave toda vez que a pesares de ser imprescindibles os planos de prevención e a planificación da acción preventiva, esta primeira figura, debe ter coñecementos básicos en prevención ademais dos puramente técnicos, para poñer freo a esa primeira situación de risco que é iniciar mal un traballo.

A negociación colectiva terá que regular dereitos, deberes, formación, responsabilidade, salario, etc.

O exercicio da función de mando intermedio ven a ser función delegada do empresario. Deberá de controlar que os subordinados cumpran as normas de seguridade no traballo o que implicaría unha actitude dirixente.

Esta actitude comportaría ser sancionables ordes dadas polo mando intermedio que supoñan un risco para os traballadores ao seu cargo coas

correspondentes responsabilidades legais, polo que é moi importante que os mandos intermedios teñan unha formación axeitada non só dirixida á realización dun traballo diario “seguro”, se non tamén en relación ás responsabilidades que asumen á hora de asumir estas responsabilidades (sobre todo cando asumen as terefas de recurso preventivo. Para isto é importante seguir o criterio técnico da Inspección de Traballo que pode dar certas orientación para introducir cláusulas na negociación colectiva).

### 13.- Pluses e outras compensacións.

Partindo de que o correcto será camiñar cara a unha **cultura de prevención e non meramente compensatoria do dano**, a nosa posición debería de ser a de non negociación de pluses para non incorrer nun aspecto que tradicionalmente se ben tratando nos convenios colectivos como é o cambio de saúde por cartos, pero non podemos perder de vista que existen moitas diferencias entre profesións dentro da mesma empresa que repercuten na calidade de vida no traballo e como consecuencia, necesitan unha cobertura económica maior, para iso consideramos que:

O Salario é a contraprestación do traballo. É a prestación básica do empresario correlativa coa prestación básica do traballador. Nisto reside a esencia do salario.

O Estatuto dos Traballadores chama “complementos salariais” aos salarios así cualificados e a súa variedade é extremada. O Artigo 26.3 do E.T. cita: “Mediante a Negociación Colectiva... se determinará a estrutura do salario... e no seu caso, complementos salariais fixados en función de circunstancias relativas ás condicións persoais do traballador/a, ao traballo realizado... non tendo carácter de consolidables, salvo acordo en contrario os que están vinculados ao posto de traballo”.

Dos Convenios estudados, en 28 deles establécense este tipo de complementos pero NON SE REFLEXA cal é o tipo de traballo que pola confluencia de unha ou varias circunstancias, xera o dereito a percibir o plus correspondente, so se fai referencia ao procedemento para a determinación dun posto tóxico ou perigoso. Na maioría destes convenios onde aparecen este tipo de complementos salariais, nin sequera se reflexa en quen recae a responsabilidade de clasificar os traballos en función da súa natureza, o que pode dar lugar a que aínda reflectido o plus en Convenio, este non se abone pola falla de clarificación. Sempre que sexa posible deberán establecerse regras rigorosas de garantía da avaliación de riscos sobre postos de traballo, impoñéndose a “constancia escrita e documentada de que se

ten realizado” a avaliación por postos, e que se aplicaran as medidas que correspondan segundo ditamine a avaliación de riscos de dito posto de traballo. Para dar efectividade a estas regras o Servizo de Prevención e o Comité de Seguridade e Saúde deberán mostrar o su acordo ao cumprimento dos requisitos anteriores en documento escrito e asinado.

Temos logo que introducir no convenio que se outorgue ao Comité de Seguridade e Saúde a facultade de definir e clasificar os traballos e as profesións en función da penosidade da súa realización, tendo en conta ademais a zona onde se realiza, e contando con que nalgúns casos a perigosidade, penosidade e/ou toxicidade pode chegar a ter repercusións **noutros traballadores/as** aos que non se lle recoñece dito concepto, pero si están expostos ao risco.

Para fixar cláusulas compensatorias teremos en conta a **nocturnidade**, sempre e cando a xornada laboral non se desenvolva permanentemente nesa quenda.

### Prestacións complementarias.

#### Seguros. Indemnizacións

A casuística dos seguros a este respecto é moi variable e abarca tanto os danos **derivados do traballo** como aqueles que teñen unha **orixe común**. Son frecuentes os casos nos que o sinistro laboral convértese en concepto asegurable onde o custe sole recaer no empresario aínda que non é excepcional que o mesmo o abonen os traballadores/as.

O concepto “asegurable” pódese reflectir en convenio de xeito específico ou ben mediante referencia xenérica:

- É necesario tender a conseguir en convenio que as empresas abonen aos traballadores/as que sufriran un accidente de traballo ou enfermidade profesional o complemento das prestacións da Seguridade Social no caso de incapacidade temporal ata un 100% das súas retribucións, por un período de tempo o máis longo posible. Así mesmo tratar que ese complemento das prestacións da Seguridade Social se amplíe tamén aos accidentes e enfermidades non profesionais e dende o primeiro día da baixa.
- O custe da contratación das **pólizas de seguros** sole dividirse entre traballador/a e a empresa. As porcentaxes que asumirían cada unha das partes deben ser negociadas tendendo, como é obvio, a que sexa a empresa a que asuma o total do custe.
- O seguro pode **indemnizar as consecuencias** de morte, grande invalidez, incapacidade absoluta e invalidez permanente total e parcial dos

accidentes laborais e enfermidades profesionais que poida sufrir o persoal dos centros asegurados, incluíndo os accidentes «in itinere».

- **A garantía do posto de traballo** tras o dano derivado do traballo convértese nunha opción válida e desexable dende o punto de vista do mantemento do emprego. Así, os traballadores/as que por accidente de traballo ou enfermidade profesional que sufran redución nas súas capa-

cidade físicas ou intelectuais, terán preferencia para ocupar postos de traballo máis aptos en función das súas circunstancias. Nestes casos, o salario que lle correspondería ao traballador/a debería ser independente á nova categoría profesional de que se trate, respectando o salario que viña disfrutando antes da incapacidade e cos aumentos de antigüidade que se calcularán sobre a nova base salarial.

