
Negociación Colectiva 2015

Documento confederal
de negociación colectiva



Confederación Intersindical Galega

www.galizacig.gal

Contido

Documento confederal da CIG para a negociación colectiva no ano 2015		Criterios de negociación colectiva na saúde laboral - 2015	13
Efectos:	5	1 Principios xerais e avaliación de riscos.	13
Situación da negociación colectiva 2014	5	Plans preventivos	14
Informe de facenda	6	A xestión da prevención	15
Propostas para a negociación 2015	6	2 Equipos de traballo e medios e protección individual. (art. 17 LPRL)	15
Vixencia	6	3 Formación e información dos traballadores/as. (arts. 18-19 LPRL)	15
Ultraactividade	6	4 Dereitos de consulta e participación. (art. 18 LPRL)	15
Contratación.- Tempo parcial	6	Os delegados e delegadas de prevención.	15
Clasificación profesional	7	5 Risco grave e inminente. (art. 21 LPRL)	15
Xornada laboral	7	6 A vixilancia da saúde. (art. 22 LPRL)	15
Modificación substancial	8	7 Accións específicas de prevención relativas á ergonomía	16
Descolgues	8	8 Accións específicas relacionadas coa psicocioloxía aplicada	16
Convenios de empresa	8	9 Traballadores/as especialmente sensibles a determinados riscos. (art. 25 LPRL)	16
Servizos públicos subcontratados e convenios de empresa	9	10 Traballadoras en situación e risco para a eproducción e a maternidade. Conciliación da vida familiar	16
Convenios extinguidos	9	11 Traballo dos menores. (art. 27 LPRL)	16
Convenios estatais	9	12 Relacións de traballo temporal, de duración determinada e de ETTs. (art. 28 LPRL)	16
Mutuas	10	13 Coordinación de actividades empresariais. (art. 24 LPRL e RD 171/2004)	16
Salarios	10	14 Definición de responsabilidades. O mando intermedio e/ou recurso preventivo	16
Conciliación da vida familiar, laboral e persoal	11	15 Pluses e outras compensacións	17
1 Permiso de paternidade	11	Prestacións complementarias. Seguros. Indemnizacións	17
2 Permisos relacionados coa maternidade	11	16 Anexo de recomendacións para sectores de especial relevancia na saúde laboral	17
3 Adopción e acollemento	11	16.1 Cuestións relativas ao amianto.	17
4 Lactación	12	16.2. Cuestións relativas á modificación do valor ímite ambiental do sílice para o 2012	17
5 Excedencia	12		
6 Medidas de ordenación do tempo de traballo	12		
7 Redución de xornada	12		
8 Permiso médico	12		
Plans de igualdade	13		
Informe das federacións	13		

Documento confederal da CIG para a negociación colectiva no ano 2015

Nestes dous últimos anos, por efecto do momento económico e principalmente pola aplicación da reforma laboral, prodúcese un retroceso e debilitación con carácter xeral na negociación colectiva.

Efectos:

1º Paralización e prórroga de convenios por non ter capacidade de renovar a ultraactividade. Conxelación ou incremento marxinal de salarios para pactar ultraactividade. Inaplicación de convenio, pacto ou convenio de empresa en condicións inferiores aos do convenio de sector. Desaparición de convenios de sector por non ter ultraactividade ou ausencia de patronal que impide renovo. En ningún caso se pactou en Galiza retroceder sobre condicións acordadas, como se sucedeu no resto do Estado, con especial significación nos convenios de Banca e Seguridade.

2º Consólidase unha ruptura das condicións de traballo, fundamentalmente en salarios e xornada entre empresas dun mesmo sector; unha situación descoñecida ata o de agora; perigosa e difícil de corrixir pola dinámica que impón a competencia entre empresas dun mesmo sector. Comprobamos que a debilidade na negociación colectiva afecta a sectores importantes de referencia na negociación en Galiza; principalmente os asociados á Construción. Este aspecto favorece o reforzamento do ámbito estatal, circunstancia contraria ao que viña sucedendo nos últimos anos principalmente alimentada por nós e o noso modelo sindical. Tamén comprobamos que crece a diferenza entre as condicións pactadas nas provincias do litoral e as do interior. Unha distancia que dificulta aínda máis a creación dun marco galego homoxéneo.

Situación da negociación colectiva 2014

Cos datos fornecidos polas Federacións e o informe do CGRL, sabemos que o resultado dos convenios reproduce un cadro idéntico ao 2013, confirmando as conclusións que anotamos ao inicio:

No 2014 os convenios asinados de sector e empresa afectaron a 48.000 traballadores e traballadoras, moi lonxe dos 300.000 da media de cobertura que se producía no período comprendido entre o 2004-2011. Neste período asináronse unha media de 350 convenios por ano. No 2014 o total foron 140.

Isto obedece principalmente a que se prolongou a duración dos convenios por encima dos 3 anos. O 51% dos convenios asinados responden a esta vixencia. Foi unha resposta natural do momento como contrapartida para salvar a ultraactividade e a incerteza económica a curto prazo; pero as consecuencias foron un empobrecemento cualitativo dos convenios.

O 90% dos convenios asinados rexistran un incremento inferior ao 1%. A media de incremento a mes de novembro foi do 0,47%, inferior á media do Estado, o 0,57%. Isto sucede por segundo ano

consecutivo e racha a constante de todos os anos anteriores, nos que sempre acadamos unha porcentaxe maior.

A tendencia de empobrecemento salarial consévese coa renuncia ás cláusulas de revisión. No 2014 apenas o 13,69% dos traballadores e traballadoras teñen esta garantía; contra a media do 60% que se producía no período 2005- 2011.

Nos anos 2013-2014 rexistráronse un total de 364 inaplicacións ou descolgues temporais dos convenios. Esta medida afectou a mais de 6.800 traballadores e traballadoras nestes dous anos.

Debemos ter en conta que moitos convenios de empresa asinados neste tempo pactaron condicións inferiores ás do convenio de referencia.

No informe do CGRL destacan tres convenios desaparecidos: Exportación de peixe fresco da Coruña, que segundo a CCNN debe aplicarse o de Comercio de Alimentación. O de Torradores de café de Ourense e o de Notarías, que era convenio galego e resulta substituído polo convenio estatal.

Informe de facenda

Neste documento non podemos ignorar o Informe de Facenda sobre os ingresos de salario do ano 2013. As porcentaxes que coñecemos para Galiza reproducense de xeito idéntico no Estado e revelan unha situación crítica e un marco que pretende ser estrutural.

Teñamos en conta que os datos corresponden ao ano 2013. A tendencia de caída dos salarios será mais pronunciada no 2014.

- 1º Descende por primeira vez o salario medio. En Galiza o descenso comparado co salario do 2009 é do 2,5%. Pero a caída resulta espectacular se o comparamos co salario medio do ano 2011. O descenso alcanza o 7,4%; pasou de 19.100€ a 17.770€. A perda de capacidade adquisitiva media dos salarios en Galiza desde o ano 2009 foi do 11,5%.

Por efecto da reforma, acentúase a contratación a tempo parcial, polo que 177.543 traballadores e traballadoras ingresan no ano 2013 menos de 200€/mes e en total o 30,9% dos asalariados e asalariadas, 299.379 persoas, ingresaron menos do salario mínimo. Estes datos teñen unha correspondencia a nivel de Estado con cifras proporcionalmente parecidas.

Por tanto, instálase unha tendencia que deberá corrixirse política e sindicalmente. No que corresponde ao noso traballo inmediato, denunciaremos nunha campaña sostida os efectos desta política, concienciando a nosa clase traballadora para enfrontar na negociación colectiva a corrección necesaria na recuperación dos salarios e a modificación do réxime de contratación.

Propostas para a negociación 2015

Vixencia

A proposta con carácter xeral non debe superar os dous anos. Temos que corrixir a dinámica de vixencias maiores, porque en definitiva a prolongación da vixencia estrangula a acción sindical, paraliza a nosa actividade central de conflito na negociación colectiva. A negociación colectiva é o marco apropiado para crecer no noso modelo sindical, promove asembleas e a presenza nas empresas, facilitando a afiliación e a visibilidade da central sindical como referencia.

A vixencia superior a tres anos foi unha resposta natural a este momento, pero necesitamos cambiar o rumbo e o resultado da negociación colectiva.

Ultraactividade

Galiza representa unha excepción no marco do Estado na proporción de convenios sectoriais que salvan a ultraactividade. Unha porcentaxe próxima ao 90% dos convenios teñen garantida a permanencia, contra menos do 60% de media no Estado. Non existe outra razón para esta diferenza que o modelo CIG e a reprodución automática nos anteproxectos de diferente enunciados para a negociación colectiva, que durante estes anos disciplinadamente fomos calcando en todos os sectores.

Contrariamente, en convenios de importancia polo número de traballadores/as afectados, aínda permanecen a día de hoxe redaccións que comprometen a salvagarda do convenio (ultraactividades con prazo desde a finalización da vixencia). Esta circunstancia permite a chantaxe empresarial de negociar a renovación do Convenio, condicionando calquera mellora. Mentres non modifiquemos estas redaccións, o convenio está mutilado.

O texto da ultraactividade non pode ser confuso nin limitar a vixencia, a redacción máis comunmente aceptada e recollida maioritariamente nos convenios é: O Convenio manterá a súa vixencia ata a entrada en vigor dun novo Convenio.

Contratación.- Tempo parcial

No informe do pasado ano xa alertábamos sobre a incidencia crecente dos contratos a tempo parcial. Esta modalidade supera xa na nosa nación o 25% dos contratos activos.

Esta modalidade está animada pola reforma creada a medida polo Goberno; é o modelo que está reducindo a cifra de desemprego tan necesitada polo PP para transmitir a “recuperación e éxito” da súa política.

O resultado da extensión deste modelo é o máis destacable do Informe de Facenda. Estes contratos concentran a precariedade e pobreza extrema. Sabemos que en sectores do comercio, hostalaría, oficinas e despachos, alimentación, transporte e en sectores do metal e construción, estes contratos representan a bolsa de fraude máis destacada. Contratos inferiores a 10 horas semanais realizando xornadas completas e salarios inferiores ao SMI.

A consolidación destes contratos resulta unha ameaza real e presente para a caída dos salarios en xeral, e provocará unha fractura difícil de recompoñer ao estratificar máis as condicións de traballo e dividir en categorías cualitativas entre novos e antigos, fixos e eventuais, con xornadas e salarios diferentes nunha mesma empresa.

Por tanto, atención especial na negociación dos convenios para frear esta modalidade de contrato. Diversas fronteas para atacar como parte normativa. Prohibición ou limitar a porcentaxe máxima por empresa en función do cadro de persoal; ou mesmo limitar a xornada mínima contratada (por exemplo, media xornada). Regular o exceso como xornada complementaria.

Os contratos a tempo parcial poden ser tamén indefinidos, en calquera caso, observando que a resposta principal pola nosa parte debe ser a limitación destes contratos; intentemos tamén penalizalos para facelos menos atractivos. Esta penalización podería fixar un complemento ou indemnización mensual por parcialidade a fixos ou eventuais, por exemplo 20 días ano de salario que se repartiría nas doce mensualidades.

Atención aos contratos formativos e ao período de proba nos contratos feitos por novos emprendedores.

Clasificación profesional

Segue sen facerse efectivo o mandato da reforma sobre o prazo dun ano para adaptar os convenios. Non se pon obxección ao rexistro dos convenios. Como mantemos sempre, debemos ser coidadosos en non pactar novas divisións funcionais que separen máis as categorías; contrariamente, intentemos unificar salarios dentro dun grupo. O noso argumento para defender esta proposta é que se pacta a mobilidade funcional dentro do grupo. Debemos establecer claramente as funcións e responsabilidades do grupo, senón pode dar motivo a causas disciplinarias.

Xornada laboral

A flexibilidade imposta pola reforma laboral pretendía desordenar interesadamente para a empresa os horarios e quendas, ampliando a xornada de facto na que os eventuais son os principais damnificados, incluíndo fins de semana. Parece evidente que os rexistros da xornada pactada en convenio non son referencia da realidade. A xornada real resulta infinitamente maior. A ampliación da xornada laboral está reducindo os custos laborais nas empresas por medio de substituír horas extras por xornada irregular, elevando a produtividade por esta matemática e afectando á contratación.

Intentemos reducir a xornada nos cómputos anuais, semanais ou por días concretos de descanso.

Nos convenios debe quedar normativamente claro que a flexibilidade imposta non pode desprazarse fóra do calendario habitual, quedando excluídas as fins de semana. A maiores, e con independencia das sentenzas que non favorecen a regulación da xornada, debe quedar regulado que a recuperación da flexibilidade (horas de exceso ou defect) non pode transcender do ano natural. Lembremos que a xornada pactada en convenio sempre é xornada máxima, por tanto se non se cumpre a totalidade da xornada individual, non ten por que recuperarse ou trasladarse a outro ano.

Os rexistros estatísticos da xornada indican algo que xa anunciamos en anos anteriores, a xornada crece. A maneira máis práctica de reducir xornada laboral con garantías é pactar días de descanso no calendario de sector ou individualmente no calendario de empresa se non cesa a actividade en ningún día do ano.

De igual maneira intentaremos regular a seguinte disposición: Os traballadores e traballadoras afectados por unha suspensión do contrato ou redución da xornada de traballo por causas obxectivas, non estarán afectados pola distribución irregular da xornada.

A distribución irregular da xornada só será aplicable para o persoal con xornada laboral regulada conforme ao calendario anual. A distribución só se aplicará durante un período temporal concreto.

Na negociación para a aplicación da xornada irregular debemos asegurar un período de consultas próximo aos 15 días.

Que a comunicación aos afectados e afectadas non sexa inferior a 10 días, nos supostos de non acordo.

A xornada irregular non poderá causar prexuízo económico aos afectados e afectadas, nin alterar os días de descanso individuais, permisos ou vacacións fixados no calendario laboral.

Procuremos reducir a porcentaxe do 10% e condicionar a aplicación da xornada irregular aos eventuais. Por exemplo: o persoal non indefinido non realizará máis do 5% de xornada irregular.

Modificación substancial

A redución das retribucións que numerosas empresas teñen por encima do Convenio, como complementos específicos de posto de traballo, etc., está sendo unha das principais medidas atacadas para a redución do salario, e que non aparece nos rexistros estatísticos. Se a empresa quere reducir a remuneración establecida en convenio, debe de utilizar a vía do descolgue.

Normalmente as empresas que promoven a modificación substancial en salarios afectan tamén á xornada.

Demos un mandato concreto o ano pasado para limitar o efecto desta medida, de tal xeito que debémos pactar en convenio que “as condicións de traballo recoñecidas en acordo ou pacto colectivo terán o mesmo tratamento que as recoñecidas en convenio”, establecéndose un período de consultas cos representantes do persoal de 30 días. Tratando de defender os acordos de empresa que establecen melloras sobre os convenios sectoriais e que nalgúns sectores son numerosos e cualitativamente importantes.

Con carácter xeral, en canto ás causas xustificativas e o procedemento, pode pactarse cláusulas semellantes ás do artigo 40. Convén concretar o prazo de entrada en vigor da medida, para que a persoa ou persoas afectadas teñan un preaviso de, por exemplo, 30 días. Do mesmo xeito, deberase contemplar que, ao tratarse de causas obxectivas, as medidas que se apliquen terán un carácter reversible, establecendo un tempo para ser revisadas e recuperadas cando as causas desaparezan. Tamén hai que contemplar a posibilidade dunha arbitrase en caso de desacordo.

Descolgues

Regular os descolgues ou a inaplicación de determinadas materias como salarios ou xornada, por medio dos convenios sectoriais concretando os supostos nos que procede e tamén os procedementos. As causas para o descolgue non poden ser comxunturais; non abonda con dous ou tres trimestres consecutivos e que se xustifique por previsión de perdas. A causa debe estar acreditada, documentada e aceptada pola representación sindical; e debe estar comprometida a

supervivencia da empresa ou a extinción de postos de traballo. E, nese caso, fixar normativamente como debe instrumentalizarse o procedemento. Teñamos en conta que o descolgue debe ser temporal, por tanto debemos fixar o prazo de vixencia da medida e o retorno das condicións. É prudente fixar neste prazo que se debe reexaminar a medida por se procede unha prórroga.

Os procedementos para o descolgue no caso de non acordo entre partes está institucionalizado a nivel galego, finalizando na arbitrase obrigatoria. Esta solución interpretada coa Lei está vencida a favor da empresa, por tanto a resposta que debemos dar en caso de non existir razóns poderosas para o descolgue, terá que ser decididamente sindical na medida das nosas condicións e implantación na empresa.

Convenios de empresa

As propostas que presentamos no documento 2012 seguen estando vixentes e nas que intentamos asegurar que as condicións do convenio sectorial seguen sendo mínimas; e entendendo que calquera cláusula convencional que atente contra o disposto no artigo 84.2 pode ser inválida e imposibilitar o rexistro do convenio. Debemos fixar condicións nos convenios sectoriais cláusulas desta natureza:

“as condición salariais e de traballo pactadas considerámolas como condicións básicas e comúns para todas as empresas afectadas no ámbito territorial e funcional deste convenio”

“As partes asinantes do presente convenio acordan que os convenios, acordos ou pactos colectivos de empresa afectados polo ámbito deste Convenio, respectarán en todo caso o contido no convenio con carácter común e básico para todas as empresas do noso ámbito”.

Tamén podemos negociar, en relación cos convenios de empresa, o papel da Comisión Paritaria, con fórmulas deste tipo:

“En calquera caso, as empresas que pretendan facer un convenio, acordo ou pacto colectivo, deberán comunicar a súa intención á Comisión Paritaria do Convenio (provincial, galego, etc.) para que esta teña coñecemento do proceso aberto, indicando se conta ou non con representación do persoal. Neste último caso a Comisión Paritaria designará tres representantes sindicais atendendo á representatividade que cada sindicato posúe neste ámbito.”

Nos convenios de empresa que xa existen debería establecerse unha cláusula deste tipo:

“No non pactado neste convenio aplicarase subsidiariamente o convenio correspondente de ámbito superior. En calquera caso, a contía do salario e complementos, horario e distribución de xornada, etc. (trátase de establecer en concreto os temas que interesen en relación ao artigo 84.2) non serán inferiores ao pactado no convenio superior de referencia, agás no caso de descolgue contemplado no convenio superior (provincial, galego...) e no artigo 82.3 do E.T.”

Servizos públicos subcontratados e convenios de empresa

A medida que se renovan as concesións públicas estamos enfrontando conflitos da mesma natureza, que pretendidamente consensuados entre a Administración do ámbito correspondente e determinadas empresas abaratan o custo da concesión repercutindo tanto sobre os salarios do persoal como na redución do número de traballadores e traballadoras. A día de hoxe os conflitos máis sobresaíntes e dirixidos ou participados pola CIG, foron respondidos notablemente con carácter sindical principalmente na federación de Servizos; pero afectan a todas as administracións como sanidade e ensino.

A decisión política sobre a precarización destes servizos non cambiará. Por tanto durante este ciclo inmediato enfrontaremos diferentes casos que afectarán ao emprego e salarios. Debemos estar atentos aos pregos de condicións e mobilizar no momento en que coñezamos os cambios.

Outra característica que será máis común coa renovación das concesións aínda que os pregos subroguen condicións e persoal, atoparémola naquelas empresas que veñan aplicando convenio de empresa ou convenio estatal. Xuridicamente respectarán as condicións vixentes pero conxelarán estas condicións “ad personam”. As diferenzas poden ser importantes e no marco legal non temos espazo para modifica isto favorablemente.

Temos que entender estas circunstancias como unha oportunidade para o noso modelo sindical, para o conflito e a prevalencia do noso sindicalismo. Nestes casos temos amplas posibilidades de mobilizar e ter a iniciativa na dirección destes conflitos. As subcontratacións públicas privatizadas permiten atacar dous adversarios ao mesmo tempo, e as Administracións públicas -nomeadamente os Concellos- son máis fráxiles ao conflito sobre todo

en determinados momentos electorais. As traballadoras e traballadores non aceptarán a conxelación dos seus salarios indefinidamente.

Na medida en que se recupere a actividade nos sectores industriais e da construción principalmente na obra pública, atoparemos outra realidade, a subcontratación de empresas que apliquen convenios propios en condicións inferiores. Os convenios de sector deberán fixar a condición de mínimos porque este será un dos peores escenarios a curto prazo.

Convenios extinguidos

Na actualidade non son moitos os convenios provinciais extinguidos, aos que teríamos que sumar algún estatal con certa incidencia. Os casos que coñecemos son convenios marxinais con pouca cobertura sindical, como os presentados polo CGRL, pero aínda temos diversos convenios paralizados con ultraactividade nos que non existe patronal de referencia ou se autodisolveron para neutralizar de facto o convenio.

A sentenza do Supremo valida a nosa análise xurídica inicial, na que se mantiñan as condicións para o persoal xa afectado polo Convenio; pero estas condicións quedan paralizadas e os novos ingresos xa terían condicións do estatuto e SMI.

Para calquera caso, as alternativas, non tendo forza sindical para reverter a situación, teremos que intentar a adhesión a outro convenio da mesma ou afín actividade con independencia do ámbito no que estea afectado. No caso de fracasarmos nesta alternativa, teremos que promover convenios de empresa.

Convenios estatais

O sindicalismo español aproveita a reforma para inclinar ao seu favor o ámbito de dominio na negociación colectiva. Os convenios de Estado outórganlles a interlocución exclusiva e finalista na resolución da negociación colectiva. O seu modelo de pacto queda a salvo neste espazo tan antinatural para nós.

A aposta de CCOO e UGT por afectar a todos sectores en convenios de Estado é unha decisión política transcendental para a súa supervivencia e non pretenderán modificala aínda que outro Goberno anule esta reforma.

A consecuencia dos convenios de Estado será un empobrecemento cualitativo das condicións de traballo e, contrariamente, daranos argumentos para

a demanda do Marco galego. Será un contraste evidente que a nosa clase traballadora poderá constatar. A nosa capacidade para a resposta sindical será decisiva, dependerá de nós.

Atopáremonos nos próximos anos un escenario no que se irán instalando sistemicamente os convenios de Estado; o seu argumento será a cobertura por concorrencia no defecto de desaparición dos convenios provinciais, algúns xa desaparecidos por efectos da ultraactividade.

Produciranse dúas circunstancias, os convenios estatais que non limiten as materias con carácter exclusivo a este ámbito (salarios ou xornada) e aqueles que si o farán. En calquera dos dous casos non poderemos aceptar esta lóxica. Os incrementos salariais serán porcentuais, e sabemos que calidade de incrementos están pactando. Estarán sometidos aos pactos confederais. Teremos a oportunidade de enfrontar sindicalmente este momento: se non o facemos, estaremos vencidos nestes sectores.

En determinados sectores nos que non teñamos a capacidade sindical para modificar a implantación dos convenios de Estado, teremos que examinar a conveniencia dos convenios de empresa.

Mutuas

Esta é outra das fronteiras que cualitativamente empeoran cada ano. O acoso político apoderado nun discurso de fraude nas IT non é novo. Tanto PP como o PSOE, tradicionalmente puxeron o foco sobre este problema e foron sucesivamente modificando a lei a favor das empresas.

As mutuas, con carácter xeral, terán unha ascendencia importante sobre a resolución das IT por enfermidade polo que nos agarda unha ofensiva próxima de solicitudes de alta que finalmente resolverá a Inspección Médica. Alén diso, as súas prácticas comúns de dificultar as continxencias profesionais (accidente laboral) obrigando os traballadores e traballadoras a recursos ante o INSS, está causando unha indefensión na que os afectados/as quedan en terra de ninguén, pendentes da resolución administrativa ou da reclamación xudicial; coas dificultades de proba e garantías xurídicas e incapacitados temporalmente no traballo.

A reforma recente das mutuas dálles máis poder e estabilidade nos contratos coas empresas. Aínda desta maneira debemos fixar nos convenios a decisión de rescisión do contrato solicitada pola

representación sindical. Esta decisión deberá estar avalada por casos que teñamos presentado ante a empresa de reclamacións por negación de baixas por accidente ou por precipitar as altas sen estar curado ou recuperado o traballador/a. Temos diferentes convenios de sector nos que está regulada esta posibilidade..

Salarios

Á vista do resultado do IPC 2014 e a confirmación do 1% negativo, as propostas que se avanza na Mesa do Pacto confederal Español, así como as insistentes chamadas do Goberno a manter a “moderación salarial”, indica que o incremento medio neste 2015 non superará o deste ano 2014. Demasiados anos con incremento cero e por debaixo do 1% que, conxuntamente cos descolgues, convenios de empresa e contratación parcial en fraude, leva ao resultado do cadro de ingresos 2013 de Facenda.

Non esquezamos que a produtividade nas empresas creceu, descenderon os cadros de persoal e elevouse o rendemento da actividade, fundamentalmente nos sectores manufactureros; isto, conxuntamente co descenso dos salarios en todos os sectores, explica o informe da patronal bancaria no que a rendibilidade do capital nas empresas creceu por encima do 11%, mentres os salarios no noso caso descenderon o 7,4% desde o 2009.

O Pacto confederal deste ano que asinarán CEOE, CCOO e UGT acordará incrementos próximos á porcentaxe do 1%. Este incremento estará condicionado seguramente a variables de produtividade ou PIB. EN NINGÚN CASO PODEMOS AVALAR ESTES ACORDOS. Se non asinamos o convenio por esta causa, deberemos explicar suficientemente no sector ou empresa a nosa negativa.

Temos a responsabilidade principal en Galiza para modificar o efecto de caída dos salarios. Na medida en que nos primeiros acordos do ano marquemos unha tendencia de incremento, esta reproducirase con maior facilidade nos seguintes convenios. Como sempre, nos convenios de sector.

O efecto negativo do IPC causará disputas xurídicas na interpretación dos incrementos pactados que afectaron aos convenios do 2014. Os empresarios interpretarán que os incrementos pactados con IPC deberán axustarse ao resultado negativo, por tanto queda por ver se este será un mandato xeral transmitido a todas as asociacións patronais

que negocian convenios, ou serán o resultado da iniciativa dalgunha asociación ou empresa.

Teréomolo máis difícil naqueles convenios con vixencia de varios anos, que teñan pactado para o 2014 o incremento en función da “actualización do IPC”. Nestes casos, a patronal intentará descontar ou negociar á baixa repercutindo a porcentaxe negativa do IPC. Sobra dicir que non aceptaremos ningunha destas variables.

As propostas de incremento deberán distinguir entre aqueles convenios por debaixo do salario medio de Galiza, máis do 60% do total de convenios, e aqueles que estean por encima desta cantidade, fundamentalmente de empresa. Teñamos en conta que a xeneralidade dos convenios de servizos, hostalaría, comercio, transporte, alimentación e limpeza, están na franxa dos 14.000 e 15.000€; por tanto calquera incremento porcentual na marxe do 1% representará menos de 150€/ano. A proposta para estes convenios deberá ser un

incremento lineal, con cantidades brutas. A cantidade de referencia PARA O ACORDO podería ser de 200€/ano. Esta cifra será o resultado de aplicar o 1,5% máis unha décima sobre o salario medio en Galiza. É unha cantidade alcanzable e detén o retroceso salarial. Para estes convenios esta cantidade representa o 1,5%.

O resultado de incremento para o resto dos convenios que está por encima do salario medio non deberá ser inferior ao 1%, por tanto adaptemos os anteproxectos parta este resultado. A conclusión debe ser que entre o incremento inicial e a revisión salarial, non quede por debaixo desta porcentaxe. Por tanto aseguremos o incremento coa revisión.

A revisión salarial deberá estar marcada polo IPC, xa que interesa manter este indicador como referencia de incremento. Debemos ter coidado no texto da revisión, non condicionar en función “da actualización do IPC”.

Conciliación da vida familiar, laboral e persoal

1 Permiso de paternidade

Actualmente, o permiso regulado no artigo 48 bis do ET. ten 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 adquiran esta condición co novo nacemento ou adopción) e pais de familias con algún membro con discapacidade. Segue a demorarse nos orzamentos do Estado a ampliación da duración do permiso ás 4 semanas, tal e como se recollera na lei de igualdade, polo que intentaremos achegarnos a esta duración, mellorando a do permiso por nacemento (que na meirande parte dos casos segue a ser de entre 2 ou 5 días, dependendo do que recolla o convenio de aplicación).

2 Permisos relacionados coa maternidade

A negociación colectiva non contempla medida ningunha para aumentar o período legal de descanso nos casos de maternidade, pese a que unha directiva europea propón estender a súa duración até as 20 semanas. Propoñemos incluír un novo permiso por maternidade, a dispor desde a semana 16, intentando achegarse á duración das 20 semanas despois do parto.

Por outra banda, pularemos pola creación dun permiso retribuído para asistir e para acompañar a tratamentos de fecundación asistida e para acompañar a exames prenatais e a técnicas de preparación ao parto (con independencia de se 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.

Naqueles casos nos que as fillas/os sexan prematuras/os ou que teñan que permanecer hospitalizados/as despois do parto, pularemos pola creación dun permiso que dea dereito a ausentarse dúas horas diarias con carácter retribuído, mentres dure esta situación.

3 Adopción e acollemento

Para estas situacións debemos contemplar a creación dun 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/ou 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

Propoñemos estender a duración do permiso por lactación dos 9 aos 12 meses, recollendo no convenio que este dereito consistirá nunha hora de ausencia de traballo, que se poderá substituír por unha redución da xornada en media hora ao inicio e ao final da xornada ou ben nunha hora ao inicio ou ao final da xornada.

A patronal segue a poñer moitas trabas cando se opta por substituír o tempo de lactación por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente, denegando tal opción, ou decretando unha duración inferior á que debería corresponderlle á traballadora ou traballador. De aí que sexa tan importante concretar o dereito ao permiso por lactación acumulado, propoñendo que consista nun total de 22 días laborais ou un mes natural despois do gozo do permiso de maternidade.

5 Excedencia

A meirande parte do articulado dos convenios referidos a este dereito simplemente plasman a lexislación vixente. Na medida do posible intentaremos mellorar a extensión e cobertura do período de excedencia para atender ao coidado de cada fillo ou filla, tanto por natureza, como por adopción ou acollemento, superando o período actual de 3 anos (4, 5 anos de duración máxima), incluíndo a posibilidade de poder facer uso deste dereito ao persoal con fillos ou fillas menores de 12 anos. Do mesmo xeito, pularemos pola equiparación da excedencia para aquel persoal que precise atender a un familiar que teña ao seu cargo ou persoa dependente que por razón de afinidade, conviva co traballador ou traballadora. En todo caso, ambas as situacións darán dereito á reserva do seu posto de traballo durante todo o tempo de vixencia.

6 Medidas de ordenación do tempo de traballo

Son poucos os convenios que regulen o dereito á flexibilidade horaria por motivos de conciliación, por iso propoñemos incluír un novo dereito para 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 aplicables. Para isto deberá presentar unha solicitude por escrito cunha antelación de 15 días, indicando o horario solicitado.

7 Redución de xornada

Propoñemos non limitar a idade da crianza (que actualmente é de 12 anos) nin o grao de consanguinidade ou afinidade do familiar a cargo, e ao tempo, impedir que as empresas obriguen o persoal a reducir a súa xornada sen que poidan optar a variar o horario. Trátase de garantir que aquelas persoas que teñen responsabilidades familiares e un horario que dificulta o coidado, poidan exercer o dereito co menor impacto posíbel. Unha posíbel redacción sería esta: 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, entre un oitavo e un máximo da metade da duración daquela. A concreción horaria e a determinación do período de goce do permiso corresponderalle á traballadora ou traballador, de xeito que poida compatibilizar as súas responsabilidades de coidado co seu traballo.

8 Permiso médico

Incluír un permiso sen perda de retribución para o persoal que precise asistir a un consultorio médico en horas coincidentes coa xornada laboral, durante o tempo indispensable, debendo xustificarse o mesmo co correspondente volante expedido polos servizos de saúde.

Recoñecerase ao persoal con fillas e fillos, acollidos/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.

Plans de igualdade

Recomendamos incluír nos convenios unha cláusula que regule o proceso de negociación, aprobación e implantación dun plan de igualdade na empresa ou empresas do sector, 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 creárase unha comisión paritaria de igualdade, que terá unha composición equilibrada de mulleres e homes. Esta encargárase 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 elaborárase por parte da comisión de igualdade un documento proposta 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, así como accións concretas destinadas á consecución dos obxectivos citados, prazos de implantación do plan, unha fórmula de avaliación deste...

Unha vez aprobado, o documento distribuirase entre todo o persoal da empresa, debendo ser avaliado periodicamente para facer un seguimento dos resultados acadados.

Informe das federacións

Seguimos pendentes a nivel confederal das alternativas que as federacións propoñan para aqueles convenios paralizados, decaídos ou nos que a patronal se disolverse. Tamén se deberá indicar cales son neste ano os convenios con posibilidades máis optimistas no resultado e nos que a nosa implantación pode determinar este resultado.

Criterios de negociación colectiva na saúde laboral - 2015

Nas cláusulas xerais dos convenios colectivos en materia de seguridade e saúde laboral adoitan aparecer cuestións tales como: a obriga de cumprir a normativa vixente, os dereitos dos traballadores/as a unha protección eficaz, o deber do empresario de facilitar os medios de protección, o dereito á formación nesta materia e o deber do empresario de facilitala, a obriga de se dotar dun Plan de Prevención, a 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 condición de tóxicas ou perigosas...), remisións á lexislación vixente na materia, a aspectos relacionados cos recoñecementos médicos e a vixilancia da saúde, á roupa de traballo e equipamentos de protección individual (Epis), ou ás traballadoras embarazadas.

O obxectivo da negociación colectiva nesta materia 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."

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

Potenciaranse as accións preventivas en materia de seguridade e saúde laboral, contando cun método que identifique, ordene e aborde os riscos dun xeito continuo, analizando, neutralizando e/ou controlando estes. Consideraranse prioritarios os temas que afecten á saúde laboral e á seguridade no traballo, esixindo ás direccións das empresas un estrito cumprimento na vixilancia e aplicación de todas as normas de prevención e seguridade vixentes (tanto xerais como de empresa), así como a adopción daquelas accións

organizativas, formativas e informativas que sexan necesarias para un incremento da seguridade e unha redución real dos sinistros laborais. Como aspecto principal da negociación, prestarase 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 todos os postos de traballo, especialmente daqueles que teñan maior perigosidade e estean ocupados por traballadores/as especialmente sensibles ou mulleres en período de embarazo ou lactación. Promoverase a maior colaboración posible de todos/as, de xeito que as medidas preventivas permitan diminuír e/ou neutralizar os riscos derivados do proceso produtivo.

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 de formación e información de toda a estrutura xerárquica da empresa.

A saúde laboral considerárase como parte integrante do proceso produtivo 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.

Alguns dos aspectos máis relevantes da prevención de riscos a ter en conta na negociación son: a necesidade de elaboración dun programa integral e integrado de prevención en función dos riscos do sector ou a empresa concreta, que estea sometido a un control periódico dos delegados e delegadas de prevención e no que se determine os responsables concretos de control de cada risco. A información a delegados/as e traballadores/as, así como as revisións continuas do nivel de cumprimento do plan de prevención en función dos riscos existente, son unha parte esencial deste proceso.

Plans preventivos

Os devanditos plans preventivos deben garantir a adopción de medidas preventivas en todas as áreas de traballo e en todos os seus niveis, sendo de gran importancia a elaboración e concreción das pautas de deseño e aplicación de planos e programas de actuación preventiva, a través da introdución de cláusulas que melloren a propia avaliación de riscos da empresa e a elaboración de protocolos de actuación e de traballo tendentes a mellorar significativamente tanto a organización preventiva como o cumprimento da planificación preventiva deseñada en función da avaliación de riscos efectuada. Protocolos de

actuación que en todo momento deben contemplar a participación activa da representación legal dos traballadores e traballadoras na elaboración, seguimento e avaliacións de todos os mecanismos preventivos postos en marcha na empresa.

Con demasiada frecuencia, as cláusulas relativas á organización da xornada de traballo ou ao risco químico, están pouco desenvolvidas nos plans preventivos e aínda menos tratadas na negociación colectiva. En relación á primeira área, a da Organización do Traballo, cómpre abordar a través da negociación colectiva diversas cuestións que rematan por ter unha gran importancia na determinación das propias condicións de traballo, na saúde laboral e na calidade de vida dos traballadores/as implicados/as, a saber e de xeito sintético: Ferramentas de flexibilidade horaria e de xornada; Redución voluntaria de xornada; Non realización de horas extras; Políticas de substitución e reemprazo de traballadores beneficiados por estas medidas; Ampliación de baixas e permisos de maternidade e paternidade; Formación continua e regrada en tempo de traballo; Criación de servizos de empresa a prol dos traballadores; Redución da semana laboral; Xornada voluntaria a tempo parcial; Teletraballo; Traballo a quendas e nocturno; Accidentes de traballo “in misión” ou “in itinere”; Plans de igualdade.

En relación coa outra área, o Risco Químico, sen dúbida un dos factores máis complicados á hora de xestionar a prevención dentro das empresas; máis se temos en conta que máis dun 20% dos traballadores/as están suxeitos a este risco, e cando menos un 12% manifesta non coñecer os efectos prexudiciais dos produtos e procesos produtivos implicados nas súas empresas.

A protección dos traballadores e traballadoras fronte ao risco químico pasa por dispoñer da información axeitada e facilmente comprensible, das substancias implicadas nos diferentes procesos; para iso, xogan un papel moi importante as etiquetas dos envases e as fichas de datos de seguridade dos produtos, que facilitan moita información incluíndo aquelas medidas preventivas para o seu uso. Faise logo necesario a agrupación da información sobre seguridade química, riscos toxicolóxicos e medidas preventivas asociadas para os distintos sectores implicados, e ter en conta estes aspectos na negociación colectiva pode mellorar en moitos aspectos a saúde dos traballadores e traballadoras expostos/as a centos de produtos químicos na súa vida laboral.

A xestión da prevención

Independentemente de que sexa a empresa a que, en última instancia, decida cal vai ser a modalidade de xestión preventiva, pódense incluír cláusulas en convenio que aumenten a capacidade de consulta e participación dos traballadores e traballadoras, debendo a empresa en todo caso consensuar a modalidade co Comité de empresa ou, de ser o caso, cos delegados/as de prevención, así como contar coa participación vinculante do Comité de Empresa e os representantes legais dos traballadores/as para contratar un ou outro servizo de prevención alleo, máis en función da calidade que do prezo.

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. Porén, 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: tipo de protección individual ou colectiva en función da obra e ou tarefa, especificacións e características das equipas e ferramentas de traballo, das proteccións individuais mais axeitadas, a formación e o adestramento necesario para a súa correcta utilización, etc.

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; porén, os traballadores/as soamente poderán levar a cabo esta vixilancia se 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 se poida producir.

[* Máis información en www.cigsaudelaboral.org/delegados]

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 concrétase a través da figura do Delegado de Prevención e, de ser o caso, na súa pertenza aos Comités de Seguridade e Saúde. É, polo tanto, fundamental que desde as plataformas sindicais se poña especial empeño en potenciar esta figura.

[* Máis información en www.cigsaudelaboral.org/delegados]

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 teña dereito a interromper a súa actividade e abandonar o lugar de traballo en caso necesario, cando considere que a devandita actividade entraña un risco grave e inminente. E que non poderán sufrir prexuízo ningún derivado da adopción desta medida, elaborar garantías de protección e non represalia cara aos traballadores/as ou delegados/as que adopten a decisión de paralizar traballos en caso de risco grave e inminente.

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

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 ofrezca o empresario, mais son voluntarios para os traballadores e traballadoras. Aspectos como a especificidade da vixilancia da saúde, a periodicidade ou información sobre os protocolos que se empregan para a súa realización deberían de ser obxecto da negociación colectiva, sen deixar de ter en conta a inclusión de programas de axuda aos traballadores/as con problemas de alcol, drogas ou ludopatías, sempre dentro do respecto á dignidade e á intimidade das persoas afectadas.

7 Accións específicas de prevención relativas á ergonómia

As lesións músculo-esqueléticas son a maioría das baixas que está a sufrir a poboación traballadora. Malia isto, a lexislación actual sobre a ergonómia segue sendo moi escasa neste eido, polo que a introdución na negociación colectiva de cláusulas relativas a este aspecto proporcionaría mellores garantías preventivas e un maior control por parte dos traballadores/as dos aspectos da organización do traballo con incidencia nestas lesións.

8 Accións específicas relacionadas coa psicocioloxía aplicada

Establecer a obrigatoriedade de fixar por parte da empresa cláusulas para previr riscos de orixe psicocioloxía como o axuste do tempo das tarefas ou a organización do traballo.

9 Traballadores/as especialmente sensibles a determinados riscos. (art. 25 LPRL)

Concretar a protección dos traballadores e as traballadoras especialmente sensibles, adoptando medidas como o adaptación ou 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.

10 Traballadoras en situación e 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. Cómpre 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.

11 Traballo 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/as, o período mínimo de descanso de 14 horas consecutivas por cada período de 24 horas, ou o descanso anual. Ao estaren conectados coa prevención de riscos laborais, sería desexable que os convenios incluíran estes dereitos para os e as menores, así como unha avaliación especial e específica dos postos de traballo a desempeñar por eles/as.

12 Relacións de traballo temporal, de duración determinada e de ETTs. (art. 28 LPRL)

O grupo dos traballadores/as eventuais é o que máis accidentes padece, pola súa falta de capacitación e experiencia, mais tamén por medo a que non lles sexa renovado o contrato ás veces non existen condicións seguras de traballo, polo que a través da negociación colectiva se poderá establecer un catálogo de postos de traballo de especial risco, onde se prohiba o traballo a persoal que non estea suficientemente cualificado.

13 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.

14 Definición de responsabilidades. O mando intermedio e/ou recurso preventivo

O convenio colectivo pode servir para fixar atribucións expresas aos mandos intermedios. A negociación colectiva terá que regular dereitos, deberes, formación, responsabilidade, salario, etc. O exercicio

da función de mando intermedio vén a ser función delegada do empresario. Deberá de controlar que os subordinados/as 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/as ao seu cargo coas correspondentes responsabilidades legais.

15 Pluses e outras compensacións

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

Prestacións complementarias. Seguros. Indemnizacións

A casuística dos seguros a este respecto é moi variable e abrangue tanto os danos derivados do traballo como aqueles que teñen unha orixe común. Son frecuentes os casos nos que o sinistro laboral se converte en concepto asegurable onde o custo adoita recaer no empresario, aínda que non é excepcional que este o aboen os traballadores/as.

O concepto “asegurable” pódese reflectir en convenio de xeito específico ou ben mediante referencia xenérica con complementos ao 100% en caso de incapacidade temporal, indemnizacións ou garantías de posto de traballo tras un dano derivado deste.

16 Anexo de recomendacións para sectores de especial relevancia na saúde laboral

16.1 Cuestións relativas ao amianto.

A CIG, como organización sindical comprometida coas diferentes problemáticas no referente á saúde laboral e ao mundo do traballo en xeral, lamentablemente temos que seguir denunciando que na actualidade, e malia a normativa existente e o endurecemento do control deste mineral, non está cambiando a tendencia en canto á saúde das traballadoras e traballadores galegos. É polo que seguimos desde o noso sindicato denunciando este problema. De aí que debamos promover iniciativas para o cumprimento da normativa vixente en relación coas vixilancias da saúde pero tamén co desamiantado, co tratamento dos residuos, co control das obras por empresa rexistradas no RERA, etc.

16.2 Cuestións relativas á modificación do valor límite ambiental do sílice para o 2012

(Acordo do pleno da CNSST, do 18 de decembro de 2014, sobre o valor límite de exposición á sílice cristalina)

Logo das distintas prórrogas que se viñan producindo nos últimos anos, por fin se tomou o acordo no últimos Pleno da Comisión Nacional de Seguridade e Saúde no traballo do pasado ano 2014 de establecer o Valor Límite de Exposición ao cuarzo para o ano 2015 en 0,05 miligramos/metro cúbico, como fracción respirable.

Galiza, febreiro de 2015



Confederación Intersindical Galega

www.galiziadigal.org