

The cover features a blue-tinted photograph of a crowd of people in the background. In the foreground, there are large, interlocking red gears. A white horizontal bar is positioned below the title text.

# **Documento confederal da CIIG para a negociación colectiva 2019**





# Contido

<b>1</b>	<b>Situación da negociación colectiva en 2018 .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Evolución dos salarios e precariedade en Galiza.....</b>	<b>4</b>
	Aumento da diferenza entre os traballadores/as de maior e menor ingreso .....	4
	A idade como factor que marca importantes diferenzas nos ingresos salariais .....	5
	Aumento da desigualdade por sectores de actividade .....	5
	Non diminúen as desigualdade por xénero .....	6
	As consecuencias do aumento da precariedade e a pobreza laboral .....	6
	Poboación parada en novembro de 2018 .....	6
<b>3</b>	<b>Recuperación salarial.....</b>	<b>6</b>
	3.1 Salario .....	6
	3.2 Salario mínimo de convenio .....	7
	3.3 Cláusula de garantía salarial .....	7
	3.4 Prohibición das duplas escalas salariais ou categorías de entrada .....	7
<b>4</b>	<b>Loita contra a precariedade e a pobreza salarial .....</b>	<b>8</b>
	4.1 Control da subcontratación e ETT .....	8
	4.2 Contratación a tempo parcial .....	8
	4.3 Contratación .....	9
	4.4 Empresas multiservizos e Centros Especiais de Emprego.....	9
	4.4.1.Determinar convenio en multiservizos que carecen de convenio propio .....	9
	4.4.2.Determinar convenio en multiservizos con convenio propio.....	10
	4.4.3 Cláusulas para aplicación do convenio sectorial .....	10
	4.5 Subrogación .....	11
	4.5.1.Subrogación por lei, derivada do artigo 44.1 ET .....	11
	4.5.2.Subrogación por convenio colectivo .....	11
	4.5.3.Subrogación por disposición do prego de condicións administrativas. ....	11
	4.6 Xornada laboral .....	12
	4.6.1 Quendas de fin de semana .....	13
	4.6.2 Rexistro de xornada .....	13
	4.7 Disolución de patronais .....	13
	4.8 Cláusulas sobre desconexión dixital.....	13
<b>5</b>	<b>Ultraactividade .....</b>	<b>14</b>
<b>6</b>	<b>Comisión paritaria.....</b>	<b>14</b>
	6.1 Proposta de cláusula tipo sobre comisión paritaria.....	15
	Artigo X: Comisión paritaria .....	15
<b>7</b>	<b>Cláusula permisos retribuídos.....</b>	<b>15</b>
<b>8</b>	<b>Modificación substanciais .....</b>	<b>16</b>
<b>9</b>	<b>Descolgues .....</b>	<b>17</b>

<b>10 Recuperación de servizos públicos .....</b>	<b>17</b>
<b>11 Loita contra os convenios de empresa e de ámbito estatal.....</b>	<b>18</b>
<b>12 Dereitos lingüísticos .....</b>	<b>18</b>
<b>13 Mutuas.....</b>	<b>18</b>
<b>14 Propostas en materia de xénero, igualdade, conciliación da vida familiar, persoal e laboral..</b>	<b>19</b>
Medidas dirixidas a garantir a conciliación da vida familia, laboral e persoal.....	19
14.1 Permiso de paternidade e/ou por nacemento .....	19
14.2 Permisos relacionados coa maternidade: .....	20
14.3 Adopción e acollemento.....	20
14.4 Lactación .....	20
14.5 Excedencia.....	20
14.6 Medidas de ordenación do tempo de traballo .....	21
14.7 Redución de xornada.....	21
14.8 Permiso médico.....	21
14.9 Vacacións .....	21
14.10 Outros permisos .....	22
<b>15 Medidas de igualdade .....</b>	<b>22</b>
15.1 Linguaxe non sexista.....	22
15.2 Comisión para a igualdade de oportunidades e a non discriminación .....	22
15.3 Cláusulas igualdade .....	22
15.4 Cláusula sobre temporalidade .....	23
15.5 Cláusula violencia de xénero .....	23
<b>16 Plans de igualdade .....</b>	<b>24</b>
<b>17 Propostas en materia de prevención de riscos laborais</b>	
<b>e saúde laboral para a negociación colectiva- saúde laboral .....</b>	<b>25</b>
17.1 Propostas en materia de prevención de riscos laborais e saúde laboral para a negociación colectiva ...	25
Avaliación de riscos .....	25
17.2 Dereito de información, consulta e participación .....	25
Empresas de menos de 50 traballadores/as .....	26
Ámbito sectorial:.....	26
17.3 Vixilancia da saúde .....	26
17.4 Organización da xornada: racionalización dos tempos de traballo .....	27
17,5 Equipos de traballo e de protección colectiva e individual .....	28
17.6 Subcontratación, descentralización produtiva e coordinación de actividades .....	28
17.7 Medio ambiente. sustentabilidade ambiental nas empresas .....	29
17.8 Traballadores/as maiores de 55 anos.....	29
17.9 Prevención da drogadicción .....	32

# 1 Situación da negociación colectiva en 2018

---

Por primeira vez dende o comezo da crise, o incremento medio dos convenios negociados en Galiza está en niveis semellantes aos do conxunto do Estado español, situándose no 1,75%. Este dato queda escurecido pola cantidade de convenios de sector que están paralizados pola escasa implantación sindical ou pola desaparición das patronais. Ademais, o 70% dos convenios asinados en 2018 carecen de cláusula de garantía salarial. Isto pon de manifesto que aínda non fomos quen de comezar a camiñar cara a recuperación do poder adquisitivo perdido dende o inicio da crise, unha baixada salarial que segundo os nosos cálculos superou o 13% o ano pasado. Deste xeito, as diferenzas no PIB entre as rendas do traballo e as rendas do capital vanse a agrandar novamente en 2019.

No documento de negociación colectiva do ano 2018 observabamos que as diferenzas entre pequenas e grandes empresas, xunto coas modalidades de contratación ou a antigüidade, se convertían en factores que determinaban os niveis salariais de forma estrutural. Esas diferenzas seguen a aumentar por mor da precariedade que as reformas laborais e da negociación colectiva propiciaron e que afectan en maior medida aos colectivos de xente traballadora máis desfavorecidos: mulleres, mocidade e parados/as de longa duración.

A consolidación dun novo marco da negociación colectiva que descompuxo a estrutura clásica para a que estabamos organizados/as consolidou o marco estatal e dos convenios de empresa, amplificado este ano coa sinatura dun maior número de convenios estatais que invaden competencias dos convenios sectoriais provinciais e cunhas condicións laborais e salariais máis precarias. A centralización da negociación colectiva forma parte do modelo económico español, deseñado para empobrecer a clase traballadora galega. Onde convenios negociados en Galiza como o Galego de Perruquerías, o Provincial da Pintura da Coruña, o Provincial de Derivados do Cemento da Coruña, o da empresa da limpeza Jofra S.A. Ou Alimentación Saludable Galega foron atacados polos convenios estatais da Construción, da Restauración Colectiva ou da Limpeza. Ata que

perpetuado polo sindicalismo e a patronal española, pero tamén coa complicidade da Xunta, que mostrou unha vez máis que non está para defender a negociación colectiva en Galiza senón para servir ao mandato de Madrid e a escuros intereses de perigosas institucións como a Fundación Laboral da Construción.

A maior parte dos convenios negociados en 2018 son convenios de empresa. Nun número importante deles os incrementos medios foron inferiores aos do convenio de sector, afondando máis no empobrecemento da clase traballadora. Salientar que neste ano aumentaron os convenios asinados por grupos de traballadores/as independentes, que en todos os casos teñen en común a inexistencia de subidas salariais. Dato que identifica unha clara vontade dunha parte da patronal de escapar da negociación colectiva sectorial para chegar a acordos de empresa ao amparo da reforma laboral co obxectivo de afondar no empobrecemento laboral.

Tamén en materia de soldos, dende o 8 de marzo de 2018 a CIG debe sentirse directamente interpelada na loita contra a fenda salarial, polo que debemos facer nosa a reivindicación de acabar coa fenda salarial nos ámbitos feminizados. Debemos organizar a clase traballadora na conflictividade e a mobilización como ferramentas imprescindíbeis para rematar con esta discriminación.

A esta perda xeneralizada de poder adquisitivo temos que engadir o aumento da precariedade en todos os sectores. Un terzo da clase traballadora galega percibe ingresos inferiores ao SMI (735,90 euros), feito que ten relación directa co aumento das empresas multiservizos e cos Centros Especiais de Emprego, que aínda non fomos quen de parar e que seguen a aumentar a súa implantación. Tamén incide o incremento dos falsos/as autónomos/as, esta nova forma de explotación fomentada con medidas de apoio e promoción por parte das Administracións estatal e galega; o uso indiscriminado de ETT, que nalgúns sectores son xa máis do 50% dos cadros de persoal; o aumento dos contratos a tempo parcial, que supoñen un 15% do total da clase traballadora galega; ou a falta de regulación e control no



traballo transfronteirizo e nas condicións laborais e salariais destes/as traballadores/as.

Somos conscientes do traballo realizado durante este ano na loita contra a precariedade, pero aínda queda moito por facer. As experiencias vividas en 2018 amosan que o único camiño na loita contra situacións extremas de precariedade é o da axitación social, a mobilización e a conflitividade.

Para reverter esta situación necesitamos un Marco Galego de Relacións Laborais, que dea valor aos convenios sectoriais, provinciais ou autonómicos e que estes teñan prevalencia sobre os convenios de empresa e estatais. Existe unha nova realidade sin-

dical no noso país, onde a CIG ostenta a condición de sindicato maioritario. A maioría dos traballadores/as galegos/as decidiron democraticamente o dereito que ten a clase traballadora de Galiza a pechar acordos sobre as condicións de traballo no noso país.

Precisamos, pois, ser capaces de parar mediante a negociación colectiva e a mobilización o empobrecemento e a perda de dereitos. É fundamental centrar principalmente a negociación colectiva no ano 2019 en dous aspectos:

- A recuperación salarial.
- A loita contra a precariedade e a pobreza salarial.

## 2 Evolución dos salarios e precariedade en Galiza

O ano 2018 foi a constatación do medre da desigualdade salarial, a precariedade e a perda xeneralizada de poder adquisitivo da clase traballadora galega, como consecuencia do modelo económico e de relacións laborais nacido das diferentes reformas laborais e da negociación colectiva. Cunhas consecuencias alarmantes no mercado laboral, xeneralizándose os empregos mal pagados e de escasa duración e provocando que unha cada cinco persoas asalariadas apenas chegue aos 2.000 euros brutos anuais e un terzo da poboación ingrese como máximo o SMI.

Xunto a isto, as desigualdades estanse a incrementar, crece o emprego de salarios máis baixos e descende nos de maior cuantía, aumentando a fenda entre os de menores e maiores ingresos de forma exponencial; a desigualdade entre a poboación moza e a de maior idade tamén se incrementou; traballar nunha actividade económica ou noutra leva a fortes diferenzas salariais, o mesmo que ser home ou muller. En resumo, un mercado cada ano máis precario e polarizado.

No que atinxe ao reparto da riqueza, en 2017 superáronse os niveis de PIB e de produción previos á crise, levando catro anos con crecementos superiores ao 3%; este aumento do PIB conseguiuase cun nivel de emprego asalariado en Galiza un 6,2% inferior ao do ano 2009.

A participación da poboación asalariada na renda segue descendendo, pasando do 48% do PIB no ano 2009 ao 42,7% no terceiro trimestre

do 2018. Un descenso de 5,3% que mostra o profunda que é esta crise e as políticas de saqueo constante ás clases traballadoras. Nese mesmo período as rendas do capital medraron o 3,8%.

Os salarios en Galiza están 2,5 puntos por debaixo do salario medio do Estado no 2017. Entre o 2009 e o 2017 os salarios só aumentaron nun 1,4%; se temos en conta a inflación neste período, que foi do 11,4%, danos a perda de poder adquisitivo real da poboación asalariada neste período: un 10%.

### ■ Aumento da diferenza entre os traballadores/as de maior e menor ingreso

Os poucos empregos que se crean son nos tramos de menores ingresos salariais, nos de maiores ingresos continúa descendendo o número de asalariados/as:

- O maior descenso do emprego asalariado produciuse entre os traballadores/as con ingresos entre 4,5 e 5 veces o SMI, cunha baixada do 47,6%.
- O número de asalariados/as con ingresos 10 veces o SMI sofren unha caída do 39,3%, pero é neste intervalo onde máis medra o salario medio anual, que o fai nun 38,2%; é dicir, son menos pero con maiores ingresos.
- O maior medre de persoas asalariadas por tramo de ingresos dáse nos ingresos inferior-

res a 0,5 veces o SMI, cun medre do 14,8% (23.411 persoas máis); é neste intervalo onde o ingreso medio medra menos, tan só un 3,7%.

- Comparando estes dous intervalos de ingresos (o de maiores ingresos, 10 veces o SMI, e o de menos, 0,5 veces o SMI), queda patente o forte incremento das desigualdades entre a clase traballadora galega.
- Así, no ano 2009 os traballadores/as con ingresos menores ou iguais ao SMI eran o 26,6% do total; no ano 2017 son o 31,3%, 4,8 puntos máis (321.000 persoas).
- O grupo de ingresos inferiores á metade do SMI pasou dun 14,5% no ano 2009 a un 17,8% en 2017 (182.120 persoas); sendo este o intervalo que agrupa o maior número de persoas traballadoras, cuns ingresos medios anuais de 2.020€

### ■ A idade como factor que marca importantes diferenzas nos ingresos salariais

Todo o emprego que se perdeu neste período foi entre os/as menores de 35 anos; asemade, foi onde máis descendeu o salario medio anual. Son os/as que teñen os ingresos máis baixos e son entre os/as que máis descendieron en número neste período:

- Reduciuse fortemente o número de traballadores/as con menos de 18 anos, concretamente un 49,4%; pero aínda se reduciu máis o ingreso salarial deste grupo, xa que a caída foi do 69,1%, cunha baixada de ingresos de 1.347 €/ano.
- Entre os 18 e os 35 anos descendeu o emprego asalariado máis dun 30%, 142.000 persoas menos.
- Entre os traballadores/as con idades comprendidas entre os 18 e 25 anos os salarios descendieron un 21,4%, 1.783 euros/ano menos.
- No caso dos traballadores/as de entre 26 e 35 anos o descenso do salario medio anual foi do 7,3%, 1.112 euros/ano menos.
- Os asalariados/as galegos/as de até 25 anos acadaron uns ingresos inferiores ao SMI, 6.558 euros/ano. Só a partir desta idade os ingresos comezan a medrar de forma progresiva até a idade de xubilación, onde de novo se produce un descenso.
- As 302.233 persoas traballadoras menores de 36 anos non acadan o salario medio anual

galego; en todos estes casos estamos falando como moito de “mileuristas”.

### ■ Aumento da desigualdade por sectores de actividade

Medra o emprego nas actividades de salarios máis baixos, nas que incluso se manteñen inferiores aos do ano 2009:

- Agás no sector primario e en Outros servizos a empresas e Servizos persoais e de ocio, no resto das actividades produtivas hai en 2017 menos persoas traballando que ao inicio da crise en 2009.
  - Hai tres actividades cuxos salarios nominais aínda se manteñen hoxe inferiores ao ano 2009: Servizos a empresas, Servizos sociais e Outros servizos persoais e de ocio.
  - Outros servizos persoais e de ocio foi a rama onde realmente se creou emprego (un 29,1%, 28.185 empregos máis), pero é nesta rama onde sa dan os ingresos por salario máis baixos de toda a táboa e inferiores aos do ano 2009.
  - Os ingresos medios en Outros servizos persoais e de ocio non chegaron ao 50% do salario medio anual; son salarios inferiores ao SMI. É a actividade cos salarios máis baixos de todas, e é onde medrou o emprego de forma máis apreciable. Outro dato máis para sumar ao medre das desigualdades.
  - En Servizos a empresas o emprego medrou un 8,5% (10.000 persoas máis), e os salarios reducíronse un 2,3% con respecto a 2009; os salarios son o 77% do SMA, os segundos máis baixos.
  - Os ingresos salariais máis elevados rexístranse en entidades financeiras (180% do SMA), e en industrias extractivas e enerxía -pola rama enerxética- (150% do SMA); nas dúas descende o emprego por encima do 30% neste período analizado.
  - Medran as desigualdades entre ramas de actividade. No ano 2009 a diferenza entre a de maiores ingresos (entidades financeiras) e menores (servizos persoais e de ocio) era de 125 puntos; no ano 2017 foi de 131,4 puntos porcentuais.
- En definitiva, medra o emprego nas actividades de salarios máis baixos.

## ■ Non diminúen as desigualdade por xénero

- A pesar de que durante este período produciuse un achegamento entre os ingresos por salarios das mulleres e dos homes, os das mulleres seguen sendo moi inferiores aos dos homes.
- No ano 2009, os ingresos das mulleres representaban o 76,9% do dos homes, mentres que en 2017 representan o 78,4%, 1,5 puntos menos de diferenza; aínda así, a fenda salarial mantense no 21,6%.
- O achegamento nos salarios non se produciu polo medre dos ingresos femininos, senón pola destrución de empregos masculinos mellor remunerados; deuse polo tanto un acercamento a baixa.
- No que atinxe ao emprego, foi entre os homes onde se destruíu emprego neste período, concretamente un 11,6% dende 2009; entre as mulleres medrou a ocupación un 2,9%.

## ■ As consecuencias do aumento da precariedade e a pobreza laboral

- Medra o emprego precario, aumentando os traballadores/as pobres (que ingresan a metade do SMI), que son xa 12.120.

- Pérdese poboación activa por mor da crise e da emigración; perdemos 175.300 persoas menores de 40 anos dende o comezo da crise (2009).
- Perda de poboación ocupada; o número de empregos perdidos dende que comezou a crise é de 103.000 (dende o ano 2009).
- Perda de emprego entre a mocidade; entre os/as menores de 34 anos a caída do emprego afectou a 150.200 persoas, 4.000 persoas máis que en 2016.
- En 2017 medra a taxa de temporalidade por enriba do 27%, un punto máis que en 2016.
- O 15 % da poboación ocupada ten xornada parcial.

## ■ Poboación parada en novembro de 2018

- No mes de decembro de 2018 rexistráronse en Galiza 169.295 parados/as, 40.000 máis que ao comezo de 2008.
- A taxa de paro foi do 12,2%, segundo a Enquisa de Poboación Activa (EPA).
- 40,2% dos/as menores de 20 anos están no paro, e o 30,5 % dos/as menores de 25 anos.
- Tan só o 48,9% da poboación parada percibe algunha prestación por desemprego.

# 3 Recuperación salarial

É imprescindible para a recuperación dos nosos salarios comezar a ter incrementos superiores ao IPC, incluír as cláusulas de garantía salarial nos convenios e eliminar as categorías de entrada que afectan a xente máis nova, así como dar un forte aumento salarial ás categorías mais baixas dos nosos convenios.

## 3.1 Salario

Os nosos salarios seguen estando un 13,2% por debaixo dos niveis do ano 2009. Mentres os incrementos do IPC no período 2009-2018 aumentaron un 14,6 %, os nosos salarios apenas medraron un 1,4% neste período 2009-2017. Ao tempo o PIB medra en taxas maiores ao 3% nos últimos catro anos. Hai que modificar o efecto

caída dos salarios marcando dende os primeiros acordos deste ano unha tendencia de incremento.

Para este ano a nosa proposta de salarios a nivel confederal debe partir dunha base homoxénea e dunha cantidade lineal. A referencia debe ser o salario medio de Galiza coñecido pola Axencia Tributaria en 2017, que é de 20.693 euros. Debemos partir dun 3% sobre este salario, cun resultado de 620 €/ano ou 44 euros/mes de incremento en 14 pagas.

Debemos ter en conta que nestes anos o descenso salarial real foi moi significativo, non só polos incrementos 0 e as porcentaxes inferiores ao 1% acordadas na maioría de convenios, senón polos resultados da inaplicación e descolgues dos convenios que aínda permanecen en numerosas empresas.



### 3.2 Salario mínimo de convenio

Varios factores sucedidos en 2018 modifican as nosas propostas de cara a marcar o salario mínimo de convenio. A aprobación do novo Salario Mínimo Interprofesional (SMI) nos 900 euros mensuais cambia radicalmente a nosa proposta de cal ten que ser o salario, que consideramos non pode ser inferior nas categorías máis baixas.

Esta nova medida só alcanza o 56% do salario medio do Estado; para a CIG o incremento do SMI ten que conseguir o 60% do salario medio do Estado como marca a Carta Social Europea.

Actualmente, na negociación de diferentes convenios, tanto UGT e CCOO como a patronal empregan esta medida aprobada pola Administración do Estado que aumenta a cuantía do SMI a 900 euros mensuais como unha mellora da propia negociación en convenios estatais tremendamente precarios, e en convenios que teñen relación coas novas formas de explotación laboral.

Lembrar que no IV AENC, tanto CCOO e UGT como a patronal acordaron un salario mínimo de convenio de 1.000 euros mensuais, aínda que eles mesmos recoñeceron que era unha medida de difícil aplicación porque precisaba de acción sindical para levala acabo. A nosa proposta serve para poñer de relevo o inútil e ineficaz que é o diálogo social ao non ser quen de facer efectivas as propostas que eles mesmos asinan e publicitan.

### 3.3 Cláusula de garantía salarial

A mellora do poder adquisitivo dos salarios non é so unha medida de xustiza social pola enorme devaluación producida durante os anos da crise, senón que mesmo está a ser reclamada dende sectores empresariais, ao supor un estímulo necesario para a actividade económica e o emprego.

A negociación colectiva debe tomar como referencia en todos os anos incrementos salariais por riba do IPC, para recuperar o poder adquisitivo perdido, así como incorporar cláusulas de garantía salarial negociadas en convenio como protección fronte a eventuais desviacións do IPC.

Nestes últimos anos as cláusulas de garantía salarial, que operan cando a taxa de inflación supera a previsión pactada no convenio, baixaron do 50% nos convenios galegos en 2010 ao 30% en 2018.

Isto explica a fonda baixada dos nosos salarios nestes anos ao non dispor nos nosos convenios dun mecanismo de actualización. Hai que reverter esta situación; a cláusula de garantía salarial ten que ir nas nosas plataformas como unha proposta irrenunciábel. Na mesma cláusula debemos negociar a retroactividade dende o 1 de xaneiro.

Debemos coidar a redacción deste artigo evitando palabras como “variación” e empregando verbos como “superar”.

Esta é a proposta de cláusulas tipo da garantía salarial que garanta o seu carácter retroactivo dende o primeiro día do ano para levar nas nosas plataformas:

*Con independencia do momento en que teña lugar a publicación do presente convenio, e das actualizacións salariais das próximas anualidades, os incrementos salariais correspondentes deberán satisfacerse con carácter retroactivo desde o primeiro día de cada ano. Para tal efecto, os traballadores/as percibirán unha «nómina de atrasos» no mes seguinte a aquel en que se publique cada actualización salarial, debendo indicarse en tal nómina os períodos de servizos cos que se corresponden as cantidades satisfeitas.*

*Cando deban satisfacerse salarios con carácter retroactivo, o ingreso das cotas correspondentes á Seguridade Social, desemprego, Fondo de Garantía Salarial e formación profesional realizarase nos prazos indicados no artigo 56.1.c) do Regulamento xeral de recadación da Seguridade Social, aprobado polo Real Decreto 1.415/2004, do 11 de xuño*

### 3.4 Prohibición das duplas escalas salariais ou categorías de entrada

Ante a proliferación en determinados convenios da dupla escala salarial ou categorías de entrada, sexa indefinida e/ou temporal (mediante máis ou menos sofisticadas categorías profesionais), da extensión dos contratos a tempo parcial, entendemos non cabe máis resposta que a confrontación con carácter xeral pedindo a súa eliminación do convenio colectivo.

Nos comités onde a CIG non sexa maioritaria levaremos nas plataformas dos convenios o aumento do salario anual desas categorías aos 14.000 euros anuais. Proposta recollida na IV AENC e que somos consciente de que os sindicatos estatais son incapaces de facerlle cumprir á patronal, pero que porá de manifesto o inútil que é o diálogo social para a clase traballadora.

## 4 Loita contra a precariedade e a pobreza salarial

### 4.1 Control da subcontratación e ETT

No relativo a utilización descontrolada da subcontratación e ETT, cabe lembrar que levamos anos dando e definindo alternativas que limitan, especialmente no caso das ETT, e que debemos recuperar para mellorar atendendo as novas circunstancias que se van dando en cada empresa e/ou sector. *“Ningunha contrata terá un salario diferente ao do sector ou empresa onde realiza a súa actividade”*.

Ante referencias á posíbel ilegalidade na supresión das ETT dos convenios, lembrar a sentenza do TSXG do 11/12/2014 que declara que son legais as limitacións ao uso das ETT establecidas no convenio do Metal de Pontevedra.

### 4.2 Contratación a tempo parcial

Os contratos a tempo parcial ocupan o 15% do total, 26.300 persoas máis que antes da crise. Esta modalidade está animada pola reforma creada a medida polo anterior Goberno español; é o modelo que está a reducir a cifra de desemprego, tan necesaria para transmitir a “recuperación e o éxito” destas políticas.

Estes contratos concentran a precariedade e a pobreza extrema. En sectores como comercio, oficinas e despachos, alimentación, transporte, limpeza, hostalería e en sectores do metal e construción estes contratos representan a bolsa de fraude máis destacada. Con contratos inferiores a 10 horas semanais pero realizando xornadas completas e salarios inferiores ao SMI.

A consolidación destes contratos representa unha ameaza real 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/as e antigos/as, fixos/as e eventuais, con xornadas e salarios diferentes nunha mesma empresa.

É fundamental incluír no convenio unha cláusula para o control sindical dos contratos a tempo parcial, esta é a nosa proposta de cláusula.

*Enténdese por contrato a tempo parcial aquel en que a xornada semanal total estea comprendida entre as 20 horas semanais como mínimo e o 77%*

*da xornada semanal ordinaria fixada no presente convenio colectivo como máximo. Non se poderán subscribir contratos a tempo parcial por baixo da xornada mínima antes fixada. Aqueles contratos que, incluídas as horas complementarias que se pacten, superen o 77% da xornada semanal ordinaria, retribuiranse como se fosen contratos a xornada completa.*

*Porén, non será de aplicación o expresado no parágrafo anterior a aqueles contratos a tempo parcial validamente subscritos coa empresa que excedan o límite do 77 % con motivo de verificarse por calquera circunstancia legal ou pactada unha redución da xornada semanal ordinaria.*

*A xornada de traballo rexerase polos mesmos criterios polos que se rexe a xornada laboral ordinaria no presente convenio colectivo. A xornada farase sempre en horario continuado, salvo pacto en contrario co traballador/a e coa representación dos traballadores/as. En calquera caso, o traballador/a coñecerá ao comezo da prestación laboral baixo esta modalidade o horario fixado así como, de ser o caso, a posíbel distribución de quendas.*

*Só se poderá realizar pacto de horas complementarias nos contratos indefinidos a tempo parcial. As horas complementarias deberán pactarse entre empresa e traballador/a. Este pacto farase por período dun ano. Fixado o período inicial do acordo de horas complementarias, este considerárase prorrogado automaticamente por un ano máis, salvo que o traballador/a renuncie a el cunha antecendencia mínima de 15 días antes de que finalice o período pactado.*

*Se durante dous anos consecutivos se realiza unha xornada superior á xornada ordinaria pactada en máis dun 10% a través das horas complementarias, o traballador/a terá dereito a que se incremente a xornada ordinaria nun 10%, comunicándose tal ampliación ao Servizo Público de Emprego e á representación dos traballadores/as. Esta ampliación non impedirá subscribir un novo pacto de horas complementarias cos mesmos requisitos e topes establecidos no presente convenio.*

*A presente regulación dos contratos a tempo parcial non afectará as xornadas reducidas por conciliación da vida familiar e laboral.*

Por tanto, atención especial na negociación dos convenios para frear esta modalidade de contrato. Diversos frontes para atacar como parte normativa. Por exemplo:

Esixir que figure nos contratos, ou no seu caso, no calendario laboral, o número de horas ordinarias de traballo ao día, semana e ano contratadas, así como a súa distribución diaria, semanal e mensual.

Prohibir ou limitar a porcentaxe máxima por empresa en función do cadro de persoal (sempre que sexa posíbel, que non supere o 5%); ou mesmo limitar a xornada mínima contratada (por exemplo xornadas). Regular o exceso como xornada complementaria.

Penalizar cun complemento ou indemnización mensual por parcialidade a fixos/as e eventuais. Por exemplo, 20 días/ano de salario que se repartiría en 12 mensualidades.

Como caso excepcional, en sectores concretos no que se fagan imprescindíbeis para a conciliación da vida familiar e laboral poden ser necesarios os contratos a tempo parcial, sempre que se acouten uns máximos e mínimos de xornada.

#### 4.3 Contratación

Na contratación debemos regular nos convenios os mínimos de persoal indefinido ou os máximos de eventualidade. Do mesmo xeito debemos penalizar a eventualidade ou regular os modelos de contrato para actividades concretas.

Esta é a nosa proposta de cláusula de indemnización de 20 días/ano para o persoal temporal que remate o seu contrato. Penalizando a alta temporalidade.

*Por finalización de contrato temporal, excepto nos casos do contrato de interinidade e dos contratos formativos, o traballador/a terá dereito a recibir unha indemnización de contía equivalente á parte proporcional da cantidade que resultaría de aboar 20 días de salario por cada ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e cun máximo de 12 mensualidades.*

Se non regulamos a contratación dificilmente podemos asegurar o cumprimento dos convenios.

Especial atención aos traballadoras/es cun contrato de relevo nas xubilacións parciais, ten que quedar reflectida a súa conversión de contrato a fixos/as ao remate dos mesmos.

#### 4.4 Empresas multiservizos e Centros Especiais de Emprego

Temos que prestar especial atención ás empresas multiservizos, creadas para abaratar custos e incrementar os seus beneficios. Como paso previo, a CIG pide *“a prohibición das empresas multiservizos e Centros Especiais de Emprego”*. No caso de non ser posíbel a súa prohibición debemos acordar *que se lles aplique o convenio da empresa principal ou sector de referencia para o que están traballando*.

##### 4.4.1. Determinar convenio en multiservizos que carecen de convenio propio

É necesario para darlle cobertura os traballadores/as destas empresas que a actividade que desenvolven quede reflectida no ámbito obxectivo e funcional do convenio de sector que negociemos, escapando de redaccións onde diga *“unicamente se lle aplicará ao persoal dependente das empresas dese sector”*, como consta nalgún convenio de sector. Debemos incorporar cláusulas que garantan a aplicación das condicións laborais do convenio de sector ao persoal subcontratado ou externalizado. Hai diferentes tipos de cláusulas, que podemos delimitar en tres grupos:

- Incluindo expresamente no convenio as actividades auxiliares ou conexas á principal.
- Delimitando o ámbito funcional dos convenios sectoriais, non por empresas senón polo desenvolvemento da actividade produtiva, de modo que quedan incluídos todos os traballadores/as que realicen tarefas obxecto do convenio. Independentemente da empresa para a que traballen. Exemplo:

*“Inclúense no sector de ..... as empresas, calquera que sexa a súa titularidade e obxecto social, que realicen en ..... xa sexa de maneira permanente, estacional ou temporal, actividades de .....”*

- Aludindo directamente ás empresas multiservizos, incluíndoas no ámbito de aplicación. Exemplo:

*“O contido do presente convenio colectivo será obrigatorio para todas as empresas e traballadores/as que se dediquen á actividade de .....; con independencia de onde*

*radique o domicilio social ou sede central das empresas e da súa forma xurídica. Quedan incluídas expresamente no ámbito deste convenio os centros especiais de emprego, empresas multiservizos e servizos auxiliares que se dediquen á actividade de.....”.*

Cando a actividade das empresas multiservizos está prevista no convenio de sector, estas deben quedar sometidas ao convenio sectorial en detrimento do convenio propio. Ante a ausencia dunha regra legal que determine como se deben resolver os conflitos que suscitan a determinación do convenio aplicábel ás empresas multiservizos sen convenio colectivo propio ábreanse tres interpretacións.

- A) **Aplicar o convenio colectivo da actividade principal ou preponderante da empresa multiservizos:** cando non é posíbel identificar a actividade predominante nos traballadores/as dunha empresa multiservizos porque realiza actividades que non teñen nada que ver unhas coas outras, sendo imposíbel sometelas a un mesmo convenio. O convenio a aplicar será o que rexe na empresa principal.
- B) **Aplicar o convenio colectivo da empresa principal ou cliente:** cando a prestación de servizos se realiza nas instalacións da principal, as empresas multiservizos realizan o mesmo papel que unha ETT, tendo estes/as traballadores/as igualdade de trato por traballos de igual valor, o obxectivo é aplicar a regra análoga ás ETT e á directiva europea de ETT coa finalidade de evitar que as mesmas actividades se retribúan de diferente xeito.
- C) **Aplicar o convenio sectorial correspondente á actividade obxecto da contrata:** nunha empresa que realiza varias actividades simultaneamente, unhas sometidas ao paraugas dun convenio de sector e outras desprovisas del, entendemos que os traballadores/as ocupados/as nas primeiras rexeranse polo convenio sectorial que en cada caso corresponda á actividade subcontratada, e os segundos (traballadores/as desprovistos/as de regulación convencional) farano polo convenio da actividade considerada principal. Evitando que convivan traballadores/as con convenio e outros/as sen convenio sectorial de aplicación.

#### 4.4.2. **Determinar convenio en multiservizos con convenio propio**

A verdadeira utilidade dos convenios colectivos das multiservizos é escapar da negociación colectiva sectorial, impoñéndolles aos seus empregados/as unhas condicións salariais e de traballo precarias. Este é a auténtica explicación do auxe dos convenios de empresas multiservizos, fenómeno potenciado pola reforma da negociación colectiva do 2012, que outorga prioridade aplicativa aos convenios de empresa respecto dos de sector. Moitos destes convenios estanse a negociar a un nivel funcional e territorial que non se corresponde coa representatividade que ostentan quen negocia o convenio en representación dos traballadores/as. A nulidade destes convenios prodúcese por falta de correspondencia entre a lexitimación dos representantes dos traballadores/as e o ámbito do convenio.

#### 4.4.3 **Cláusulas para aplicación do convenio sectorial**

Co obxectivo claro de atallar o *dumping* social e loitar contra a pobreza laboral, algúns convenios sectoriais están incluíndo cláusulas que máis alá de definir o ámbito funcional de forma ampla para dar entrada ás empresas multiservizos, pretenden garantir a aplicación do convenio sectorial ao persoal subcontratado e externalizado. Exemplos:

*“Ao fin de evitar discriminacións no salario e a competencia desleal no sector a través da externalización produtiva, as empresas incluídas no ámbito da aplicación do presente convenio colectivo, que contraten ou subcontraten con outras empresas actividade ou servizos das áreas de comedor-restaurant, bar, etc. deberán incluír no contrato mercantil cos contratistas que prestan tales actividades ou servizos, que estes cumprirán cos/as traballadores/as prestados/as dos mesmos, ao menos, con todas as obrigacións de natureza salarial establecidas no presente convenio colectivo, ademais de cumprir cos demais deberes previstos no artigo 42 e 64 do ET”.*

*“As empresas que contraten ou subcontraten con outros a realización de servizos correspondentes a actividade propia do posto de traballo de camareiro/a de pisos, deberán garantir aos traballadores/as afectados/as que serán retribuí-*



*dos/as nas condicións que veñen recollidas no presente convenio colectivo en correspondente nivel salarial”.*

*“Os traballadores/as que sexan contratados/as por unha empresa de servizos cuxa labor ou actividade sexa da limpeza, será de aplicación este convenio en todo o seu contido, salarial, económico e social”.*

## 4.5 Subrogación

Entenderemos a subrogación como unha ferramenta imprescindible para frear á precarización e o modelo de explotación laboral imposto polo Goberno español. Na negociación colectiva, a subrogación debe ter un papel central para manter os nosos dereitos e non afondar nun sistema de precarización e división entre a clase traballadora.

### 4.5.1. Subrogación por lei, derivada do artigo 44.1 ET

Nos convenios colectivos podemos tamén impor obrigas e consecuencias adicionais ás establecidas no artigo 44 ET. Mediante a negociación colectiva pódemos aumentar ás que legalmente está obrigado/a o empresario/a.

Unha vez producida a subrogación, a regulación das relacións laborais nos convenios é dinámica e non estática, isto é, os dereitos que o traballador/a subrogado/a arrastra do anterior contratante só se manteñen até que comeza a aplicarse un novo convenio empresarial ou sectorial.

### 4.5.2. Subrogación por convenio colectivo

Prodúcese por aplicación do convenio colectivo de sector –non valería o convenio de empresa ou de centro de traballo– que a teña prevista, aínda que non exista transmisión dos elementos patrimoniais e, por tanto, non opere a subrogación legal. É unha cuestión central para nós levar a subrogación nas plataformas de negociación dos convenios que non a contemplen.

Este tipo de subrogación límitase aos casos estritamente pactados e coas consecuencias que se regulen no convenio, que non teñen por que ser coincidentes coa regulación legal.

A subrogación por convenio esixe tamén que o convenio colectivo que a prevé sexa aplicábel á empresa cesionaria e cedente, de modo que non

procede a subrogación cando a nova contratista é, por exemplo, unha entidade municipal á que non se lle pode aplicar o convenio do sector.

Un suposto especial é o relativo aos Centros Especiais de Emprego, que son as entidades destinadas á inserción laboral de persoas con discapacidade. Nestes casos é necesario diferenciar dúas situacións:

- a) Cando nunha contrata ou concesión administrativa a empresa cedente é un Centro Especial de Emprego e a empresa cesionaria unha empresa ordinaria, os tribunais negan que a empresa entrante teña a obriga de asumir os traballadores/as con discapacidade empregados/as no centro. Ao mesmo tempo, cando a subrogación veña imposta por un convenio colectivo, a empresa entrante non está obrigada á subrogación xa que non se lle aplica o mesmo convenio.
- b) No suposto inverso, cando unha empresa recoñecida como Centro Especial de Emprego concorre a unha contrata dedicada a unha actividade diferente da que figura no seu convenio de aplicación, deberá someterse ás normas convencionais aplicábeis no sector, de forma que lle é de aplicación a cláusula de subrogación por sucesión de contratas prevista no convenio colectivo sectorial.

### 4.5.3. Subrogación por disposición do prego de condicións administrativas.

A aprobación da nova Lei de contratos do sector público (con entrada en vigor o 09.03.2018) supuxo unha mudanza radical respecto da situación legal anterior, en que a xurisprudencia social –non así a contencioso-administrativa– viña admitindo que a subrogación dos contratos por parte do novo/a empresario/a se impuxese mediante os pregos de condicións que operan na contratación administrativa, naqueles casos en que non era procedente por vía legal ou de convenio colectivo.

Porén, o artigo 130 da nova Lei elimina a expresión que contiña o artigo 120 da anterior Lei de 2011 («Naqueles contratos que impoñan ao adxudicatario a obrigación de subrogarse como empregador en determinadas relacións laborais»), de maneira que a nova redacción impide conceder aos pregos de condicións a posibilidade de impoñer a subrogación cando non concorran os requisitos



(subxectivos e obxectivos) descritos no art. 44 ET, ou ben non o impoña un convenio colectivo.

Esta nova doutrina vai afectar aos pregos de condicións que se aproben a partir da entrada en vigor da nova Lei e probabelmente tamén se estenda a situacións anteriores. Neste sentido, a STS do 12 de decembro de 2017 (rec. 668/2016) suxire unha mudanza na xurisprudencia, claramente inspirada pola nova Lei, mais que tamén pode afectar aos casos anteriores á súa entrada en vigor.

A nova regulación legal obríganos a revisar a práctica sindical anterior, que estaba moi centrada en vixiar a administración para que incluíse a subrogación no prego, e adoptar as seguintes estratexias:

- a) Reforzar as cláusulas de subrogación na negociación colectiva sectorial e procurar incluílas naqueles convenios en que non existan, para dar cobertura xurídica a esta situación.
- b) Naqueles casos en que non exista cláusula de subrogación aplicábel, dirixirnos á administración para que introduza cláusulas sociais nos pregos que teñan un efecto equivalente ás antigas cláusulas de subrogación. Por exemplo, atribuír unha puntuación elevada ás empresas que se comprometan a asumiren o persoal da contratista anterior e manter as súas condicións.

Por último, hai que lembrar que en todos estes supostos vai darse a circunstancia de que, ao non haber unha xenuína transmisión empresarial, a mudanza de empresario/a supón unha novación (isto é, a extinción dunha obriga mediante a creación dunha nova, que a substitúe) da relación contractual que non lles pode ser imposta aos traballadores/as, nin mediante acordo ou pacto colectivo nin mediante acordo entre os empresarios/as que se relevan na titularidade da concesión ou contrato. Polo tanto, os traballadores/as van poder oporse á subrogación e negarse a aceptar a mudanza de empresario/a.

#### 4.6 Xornada laboral

A flexibilidade imposta pola reforma laboral pretende desordenar interesadamente para a empresa os horarios e quendas, ampliando a xornada de facto na que as/os eventuais son os principais damnificados/as, incluíndo fins de semana. Parece evidente que os rexistros de xornada pactada en convenio non son referencia

da realidade. A xornada real resulta infinitamente maior. A ampliación da xornada laboral esta reducindo os custes 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 cálculos 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 excluídos os fins de semana. A maiores con independencia das sentencias que non favorecen a regulación da xornada, debe quedar regulado que a recuperación da flexibilidade (horas de exceso ou defecto) 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 porque 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 e 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:

- 1 *As traballadoras/es afectadas/os por unha suspensión do contrato ou redución da xornada de traballo por causas obxectivas, non estarán afectadas/os pola distribución irregular de xornada.*
- 2 *Como norma xeral non terán que distribuír a súa xornada irregularmente aquelas traballadoras/es en situación de redución de xornada por garda legal, excedencias, xubilados parciais, licenzas retribuídas, xactancia e limitadas/os por enfermidade.*
- 3 *A distribución irregular da xornada so será aplicable para o persoal con xornada laboral regulada conforme ao calendario anual.*
- 4 *Poderán acollerse aquelas empresas que teñan un mínimo do 70% de traballadoras/es indefinidas/os que non estean en ERTE e non se acollesan á cláusula de descolgue salarial.*
- 5 *A distribución só se aplicará durante un período temporal concreto.*

- 6 *Na negociación para a aplicación da xornada irregular debemos asegurar un período de consultas de 15 días.*
- 7 *Que a comunicación ás/aos afectadas/os non sexa inferior a 10 días, nos supostos de non acordo.*
- 8 *A xornada irregular non poderá causar prexuízo económico as/os afectadas/os, nin alterar os días de descanso individuais, permisos ou vacacións fixados no calendario laboral.*
- 9 *Procuremos reducir a porcentaxe do 10% e condicionar a aplicación da xornada irregular a todo o persoal.*

#### 4.6.1 Quendas de fin de semana

As quendas de fin de semana son unha ferramenta para eliminar as horas extras e aumentar a contratación. Nas empresas na que a actividade laboral ocupa un tempo maior a xornada ordinaria de luns a venres, e as xornadas de fin de semana son ocupadas con horas extraordinarias, levaremos nas plataformas dos convenios colectivos a implantación de quendas de fin de semana, co fin de acabar coas horas extraordinarias e aumentar o emprego.

As mesmas:

- *Serán os sábados, domingos, festivos e pontes. Co fin de crear unha quenda alternativa a habitual no centro de traballo.*
- *A súa xornada non poderá ser fóra dos días anteriormente citados.*
- *En ningún caso a xornada semanal, nas semanas con pontes e festivos, será maior ás 40 horas.*
- *As semanas deberán computar de sábado a venres.*
- *Estas quendas son unha ferramenta para a conciliación da vida laboral e familiar; debemos incluír nos convenios que se lle facilite traballar nas mesmas as/os traballadoras/es con fillas/os a cargo, ou dependentes, ou que realicen estudos, e que así o soliciten.*
- *A remuneración destas quendas debe ser a dunha/dun traballador/a de quenda habitual, pois a mesma produce un aforro a/ao empresaria/o ao non ter que aboar horas extraordinarias.*

#### 4.6.2 Rexistro de xornada

Debemos frear o abuso das horas extraordinarias non pagadas, obrigando as empresas a rexistrar diariamente as horas traballadas. Temos

que incluír nos convenios os horarios habituais de entrada e saída. Acordar que a empresa facilite este rexistro mensualmente as/aos representantes das/os traballadoras/es para controlar esta fraude nas horas extras á Facenda e á Seguridade Social.

Empregar esta ferramenta facilítalle aos comités e as/aos delegadas/os controlar a fraude, garanten un traballo decente, a conciliación laboral e ademais crea emprego. No convenio ten que quedar reflectido que no rexistro de xornada empregaranse sistemas que verifiquen o control de forma real. (dixitais, picado, etc.)

#### 4.7 Disolución de patronais

Recuperar aqueles convenios en suspenso ou nos que desapareceu a patronal. Son convenios menores en número de afectados/as ou pouco sindicalizados, pero por este efecto as condicións de traballo e salario en breve serán marxinais.

Identifiquémolos e traballemos para reactivalos. No ámbito xurídico podemos convocar para constituír as mesas de negociación ás Asociacións Provinciais de Empresarios ou recorrer á solicitude de extensión (estamos pendentes de activar un mecanismo para a convocatoria de patronais disolvidas por parte do Consello Galego de Relacións Laborais)

Exploraremos a posibilidade de extensión, ben a un convenio da mesma actividade sectorial, se existe, ou de actividades homologábeis.

Outra posibilidade é buscar a sinatura da federación empresarial estatal suplindo a provincial ao estar esta última federada.

#### 4.8 Cláusulas sobre desconexión dixital

A precariedade e a dixitalización do mundo laboral van na mesma dirección. Xorden novas problemáticas no eido laboral tales como o teletraballo, onde un número de traballadores/as demandan esta nova forma de traballar por diferentes motivos. Debemos analizar sindicalmente este novo fenómeno laboral con preocupación, pois fomenta a individualización das relacións laborais, e dificulta o traballo sindical na defensa dos dereitos das persoas traballadoras. Existe a necesidade de regular esta nova realidade laboral, o traballo dixital en sectores como o financeiro non ten ningún tipo de control, os traballadores/as realizan o seu traballo dende

o seu domicilio sen capacidade de control da xornada, horas extras, salario, etc. Coa necesidade principal de controlar o rexistro de xornada, de xeito físico e dixital.

A nova LOPD (publicada no BOE do 06/12/2018) dispón no art. 91 que “Os convenios colectivos poderán establecer garantías adicionais dos dereitos e liberdades relacionados co tratamento dos datos persoais dos traballadores e a salvagarda de dereitos dixitais no ámbito laboral” e introduce un novo artigo 20 bis no ET que di que “Os traba-

lladores/as teñen dereito á intimidade no uso dos dispositivos dixitais postos a súa disposición polo empregador, á desconexión dixital e á intimidade fronte ao uso de dispositivos de videovixilancia e xeolocalización nos termos establecidos na lexislación vixente en materia de protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais”.

É imprescindible incluír cláusulas que garantan a desconexión dixital nos convenios colectivos aos que lles afecte esta nova forma de precariedade laboral.

## 5 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 garantía a permanencia, contra menos do 60% na media do 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/as, aínda permanecen a día de hoxe redaccións que comprometen a salvagarda do convenio (ultraactividades con prazo dende a finalización da vixencia). Esta circunstancia permite a chantaxe empresarial de negociar a renovación do convenio, condicionando calquera mellora. Mentres non modifiquemos a redacción do convenio 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 até a entrada en vigor dun novo convenio.*

*A nosa posición ante os acordos parciais ten que ser rotundamente en contra, isto é, os acordos sobre materias concretas que se formalizan por escrito, rexistrándose ante a autoridade laboral.*

Para a CIG a negociación é un todo único, son convenios vinculados a totalidade até ser substituídos polo convenio posterior. Os acordos parciais amplían o menú de convenios á carta, rompendo as condicións que un día se puideran conseguir, con consecuencia negativas de introducir á baixa e deixar sen efecto partes fundamentais dun convenio.

## 6 Comisión paritaria

---

A designación da Comisión Paritaria é de contido mínimo do convenio colectivo (como establece o Estatuto das Traballadoras/es), a mesma estará conformada polas partes negociadoras, aínda que sabemos, e sempre que se produce a negociación dun convenio colectivo que no asinamos, que pola vía dos feitos, cada vez con máis sofisticación pero con máis des- caro UGT-CCOO-patronal limitan só aos asinantes.

Se estamos de acordo en ampliar funcións e extensión das Comisións Paritarias, algo que sería conveniente facelo, como mínimo, nos termos que o Consello Galego de Relacións Laborais ten aprobado como PROPOSTA DE CLÁUSULA TIPO SOBRE COMISIÓN PARITARIA, que reproducimos cun algúns cambios necesarios:

## 6.1 Proposta de cláusula tipo sobre comisión paritaria

### Artigo X: Comisión paritaria

- 1) No prazo de x meses desde a sinatura deste convenio, constituirase a comisión paritaria, formada polas organizacións empresariais/ representación legal da empresa e a mesa negociadora do convenio/representación legal das persoas traballadoras, que estará formada por X vogais, como máximo, por cada parte. As partes poderán vir acompañadas por persoas asesoras nun número máximo de x por cada unha delas, e para cada reunión, elixirán de entre os seus membros unha persoa que modere os debates.
- 2) As funcións da comisión paritaria serán as seguintes:
  - a. Interpretación do convenio.
  - b. Aplicación e desenvolvemento das normas do convenio.
  - c. Control e vixilancia do establecido no convenio colectivo.
  - d. Conciliación preceptiva en conflitos que proveñan da interpretación do presente convenio colectivo.
  - e. Velar para que non se produzan situacións de discriminación e impulsar a realización de medidas directas de acción positiva.
  - f. Todas aquelas cuestións referentes ao sector/empresa, (segundo o ámbito do convenio), que de mutuo acordo, lle sexan sometidas polas partes.
  - g. Resolución de discrepancias no período de

consultas para a inaplicación de condicións laborais recollidas neste convenio colectivo, cando así o solicite unha das partes.

- h. Cantas outras actividades tendan á eficacia práctica do convenio.

- 3) A comisión paritaria será convocada por calquera das partes, abondando para iso unha comunicación escrita na que se expresen os puntos a tratar na orde do día, así como unha proposta de data, lugar e hora para a celebración da reunión, que deberá contestar a outra parte nun prazo non superior a tres días. A reunión da comisión paritaria deberase celebrar no prazo improrrogable de sete días dende a recepción da comunicación desta pola outra parte.
- 4) A comisión paritaria resolverá as cuestións sometidas a esta nun prazo non superior a X días, salvo acordo de todas as partes, prorrogando o devandito prazo.

Os acordos adoptaranse por maioría simple dos presentes de cada unha das partes que forman a comisión, e para ser válidos, a comisión terá que estar composta por un mínimo de x membros.

Para a resolución das discrepancias que se poidan producir no seo da comisión paritaria no caso de inaplicación de condicións laborais recollidas no convenio colectivo, acudirase a mediación do procedemento establecido no Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA).

No caso de que se lle someta unha discrepancia durante o período de consultas para a inaplicación de condicións laborais recollidas neste convenio colectivo, o prazo máximo de actuación da comisión será de sete días.

## 7 Cláusula permisos retribuídos

Incluíremos textos nos convenios nos que se recolla a sentenza que considera que a licenza se goza o primeiro día laboral que siga ao día en que se produce o feito que xustifica o permiso; esta é a nosa proposta para levar as plataformas dos convenios:

*O cómputo dos días nos permisos retribuídos que se establecen no presente convenio iniciarase no primeiro día laborábel do traballador/a afectado/a tras o feito causante que dá dereito ao permiso.*

*Dentro dos días de goce dos permisos retribuídos que se establecen no presente convenio non computarán, para os efectos da súa duración, os días non laborábeis do traballador/a afectado/a, excepto no caso do permiso por matrimonio.*

Lembrar que a sentenza do Tribunal Supremo de 5 de marzo de 2012 é clara ao afirmar que o permiso retribuído por hospitalización de cónxuxe ou familiares até o segundo grao de consangui-

nidade non se extingue coa alta hospitalaria, se a mesma non vai acompañada do alta médica.

Tamén debemos de ter en conta que para o Tribunal Supremo (Sentenza TS, Sala do Social, de 23/04/2009, Rec. 44/2007), os partos nos que exista hospitalización da parturienta danlle dereito

a licenza por enfermidade grave aos familiares dentro do segundo grao por consanguinidade e afinidade, aínda que se trate dun parto normal e sen complicacións; outra interpretación sería discriminatoria para a muller e contraria ao disposto no art. 8 da Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

## 8 Modificación substanciais

A Lei 35/2010, do 17 de setembro, introduciu a posibilidade de que o procedemento de consultas, tratándose dunha modificación de carácter colectivo, se estableza na negociación colectiva, de maneira que só en ausencia dunha regulación específica se aplicará o que está regulado no artigo 41.4 ET. Esta posibilidade de introducir procedementos alternativos ao legal está tamén admitida pola xurisprudencia (STS do 7 de marzo de 2003).

Esta porta que a lei deixa aberta pode utilizarse para frear o unilateralismo empresarial, con técnicas como as seguintes:

- Co obxectivo de crear un sistema de información que vaia máis alá do marco legal. Establecer no convenio colectivo o desenvolvemento dos dereitos de información e consulta con carácter previo a calquera modificación das condicións de traballo, creando un sistema de información obrigatoria sobre a concorrencia de causas obxectivas que poidan dar lugar á modificación.
- Establecer no convenio colectivo que a empresa debe demostrar que as medidas propostas son razoábeis e necesarias. Temos que acordar un procedemento que pode ser trimestral ou semestral onde a empresa informe da súa situación, en todas as materias que poden influír na modificación sustancia.
- Establecer procedementos previos á modificación, como a mediación, a arbitrase ou a intervención preceptiva da Comisión Paritaria

do convenio sectorial.

- Establecer no convenio colectivo que a lista de condicións do artigo 41 ET é de carácter pechado, de forma que non pode usarse ningunha outra.
- Establecer que, en todo caso, para adoptar a medida debe existir acordo expreso da representación das traballadoras/es.
- Cando non exista representación unitaria ou sindical o convenio colectivo pode crear un procedemento específico de representación para participar nestes procedementos, mediante unha comisión formada por tres membros designados polos sindicatos máis representativos no sector, substituíndo así o mecanismo regulado no artigo 41.4 ET. Logramos con esta medida a presenza da CIG nos sectores onde teñamos máis representación buscaremos a proporcionalidade.

En empresas reguladas polo ámbito que corresponde co dunha subcontratación da Administración Pública, e polo tanto as súas condicións económicas, laborais, sociais, etc. Coñecidas no momento da celebración dos concursos públicos; non ten cabida a xustificación das circunstancias, e aplicación de mecanismos como modificacións substanciais, inaplicacións ou descolgues. Pois poría nunha situación de vantaxismo irregular ás empresas que puideran empregalos, ademais de supor, na práctica, a desviación de cartos públicos destinados a costear á contrata a outros fins para os que non foron dotados.



## 9 Descolgues

Igual que para as modificacións substanciais, o convenio pode ser unha ferramenta para concretar as causas e limitar o libre albedrío das empresas:

- Estabelecer no convenio o requisito de que debe transcorrer un prazo mínimo (un ano, por exemplo), desde a sinatura para que sexa posíbel a inaplicación.
- Estabelecer que a inaplicación é unha medida de carácter temporal e conxuntural, de modo que debe acompañarse dun plano temporal de recuperación dos salarios ou das condicións de traballo que se deixaron de aplicar.
- Estabelecer que, de non existiren representación sindical ou unitaria na empresa, a negociación a leve a cabo unha comisión de tres membros designados polos sindicatos en función da representatividade do sector.
- Crear dúas instancias previas: a comisión paritaria, por un lado, e o sistema de solución de conflitos (AGA) polo outro.
- Estabelecer no convenio colectivo que, mentres non se modifiquen as circunstancias que foron rexeitadas nunha inaplicación anterior, non procede nova aplicación.
- Estabelecer no convenio os límites a calquera inaplicación, co maior pormenor posíbel: xornada, horarios, salarios, réxime de traballo a quendas, sistemas de remuneración e contía salarial, sistema de traballo e rendemento, etc.
- Definir as causas económicas evitando que se fale de previsións económicas a futuro ou a situación futura do mercado e posibles perdas de produtividade.

## 10 Recuperación de servizos públicos

A nova Lei de contratos do sector público (BOE do 9 de novembro 2017), con entrada en vigor o 9 de marzo de 2018, establece no artigo 130.3 que:

*“En caso de que unha Administración Pública decida prestar directamente un servizo que até a data viña sendo prestado por un operador económico, virá obrigada a subrogación do persoal que o prestaba se así o establece unha norma legal, un convenio colectivo ou un acordo de negociación colectiva de eficacia xeral”.*

En contra de precedentes legislativos inmediatos, a norma abre a porta á subrogación do persoal das empresas contratistas das Administracións públicas cando esta decidan recuperar a xestión directa dos servizos que tiñan externalizados con empresas privadas, atribuíndo un papel central á negociación colectiva.

É fundamental adaptar os convenios colectivos a esta nova posibilidade, recollendo expresamente esta modalidade de subrogación. En caso de que non estea aberta a negociación do convenio sectorial, é tamén posíbel subscribir un «acordo de negociación colectiva de eficacia xeral» sobre esta materia concreta.

Exemplo de cláusula de subrogación específica a incluír nos convenios ou acordos:

*“En caso de que unha Administración ou entidade pública decida prestar directamente un servizo que viña sendo prestado por unha empresa que se encontre no ámbito de aplicación do presente convenio, aquela virá obrigada á subrogación do persoal que o prestaba, de maneira que a nova empregadora quedará subrogada nos dereitos e obrigas laborais e de Seguridade Social da anterior”.*

## 11 Loita contra os convenios de empresa e de ámbito estatal

---

Neste ano 2018 CCOO e UGT aceleraron a consolidación dos convenios de empresa e ámbito estatal afondando na precariedade; canto máis precario sexa a contratación máis se acelerará a multiplicación destes convenios.

Debemos asegurar o noso Marco de Negociación. A ameaza dos convenios estatais e de empresa só podemos dificultala na medida en que a clase traballadora afectada por cada convenio lle dea valor ao mesmo e o entenda como propio. Isto só é posíbel se a clase traballadora participa dos convenios e os considera o seu patrimonio. A nosa clase

debe ser actora e protagonista na negociación; do contrario non sentirán que se lles expropia a súa capacidade de decisión e intervención no destino do convenio. Por tanto, non temos escusa para non aplicar o noso modelo sindical de participación. O traballo de información e asembleas é obrigatorio.

Naqueles casos con reserva estatal de materias que incidan no convenio provincial, as mellores que podemos incluír no convenio provincial deben facerse con acordo aparte, eludindo a interferencia das patronais estatais nos convenios sectoriais, provinciais ou autonómicos.

## 12 Dereitos lingüísticos

---

A situación actual do noso idioma na perda de falantes non é menor no mundo do traballo, polo tanto temos que incluír nos convenios diferentes cláusulas na defensa da lingua propia do país e co firme compromiso na defensa da mesma. Tales como:

- *O conxunto do cadro de persoal ten pleno dereito a comunicarse coa empresa en lingua galega e a desenvolver a súa actividade laboral e profesional nesta lingua.*
- *O presente convenio redactarase en lingua galega (ou nas dúas linguas oficiais de Galiza*

*no caso de non conseguir que se redacte só en galego).*

- *A dirección e os representantes dos traballadores/as fomentarán o uso da lingua galega nas actividades da empresa.*

Ante posíbeis problemas que nos poidan presentar á hora de redactar en galego, por descoñecemento do léxico específico, dificultades de interpretación, etc. o CGRL conta con servizo de tradución e asesoramento a disposición das comisións paritarias.

## 13 Mutuas

---

Respecto ás mutuas, o enfoque debe ir cara a participación dos representantes dos traballadores/as na súa elección e na súa capacidade para cambiar de entidade unha vez finalizado o contrato, de xeito motivado.

Por descontado, sempre rexeite total a que as mutuas xestionen en ningún caso as continxencias comúns.

# 14 Propostas en materia de xénero, igualdade, conciliación da vida familiar, persoal e laboral

## ■ Medidas dirixidas a garantir a conciliación da vida familia, laboral e persoal

A negociación colectiva é unha das ferramentas fundamentais para loitar contra a discriminación e pular pola igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no traballo. A incorporación de materias relativas á igualdade entre os asuntos de debate susceptibles de negociación é unha cuestión relativamente recente, e que resulta chave para a consecución dunha igualdade laboral real.

Porén, a adopción de cláusulas relativas á igualdade, ou ben unha revisión dos convenios atendendo ao impacto desigual que poden ter nas condicións de traballo e de vida de mulleres e homes, levan un ritmo lento e limitado. Na maioría dos casos, tan só se limita a reproducir a lexislación en materia de permisos retribuídos, excedencias ou reducións de xornada, ou en casos específicos que como son as traballadoras vítimas de violencia de xénero, mais non se introducen grandes mellores á lexislación, nin tan sequera nas materias que remiten á negociación colectiva, e moito menos, cláusulas ou medidas de acción positiva.

Por outra banda, hai que ter en conta que o actual deseño dos permisos se debe a unha concepción tradicional da división sexual do traballo, segundo a cal o home é o sustentador económico da familia, mentres a muller se responsabiliza dos coidados de crianzas e familiares dependentes. Este desigual trato nos permisos de maternidade e paternidade empurra ás mulleres a quedarse na casa coidando, e aos homes a continuar no seu posto de traballo. Así, a fenda salarial aumenta a partir da idade na que as mulleres teñen descendencia, e se propoñen itinerarios vitais diferentes para homes e mulleres prexudicando a estas tamén no futuro (prestacións de menor duración, contía e cobertura, concepción empresarial de que elas van estar menos dispoñíbeis).

Desde a CIG consideramos que a Seguridade Social debe eliminar os sesgos de xénero nas

súas prestacións e permisos relacionados coas responsabilidades familiares. Isto só sería posíbel se apostara polo establecemento de permisos intransferíbeis, de xeito que os homes se implicaran no coidado das crianzas, permitindo poñer en situación de igualdade ás parellas do mesmo sexo, ás biolóxicas, adoptantes ou acolledoras, e situaría ás mulleres nunha situación de igualdade tanto no ámbito social como no laboral, dado que sacaría á luz a necesidade de rematar coa división do traballo entre mulleres e homes e cos roles de xénero, reducindo notabelmente a desigualdade de xénero tanto no mercado laboral como no traballo de coidados.

Do mesmo xeito que unha traballadora ten dereito a 10 semanas de permiso para coidar da súa crianza, consideramos que o traballador deba ter dereito á mesma duración (independente das seis semanas actuais establecidas para uso da nai biolóxica para recuperarse do parto); unha vez conseguido, poderíamos mellorar a súa duración para lograr que se estenda até que as crianzas poidan ser coidadas en escolas infantís públicas.

Aínda considerando, pois, que é difícil poder alcanzar estas melloras a cargo da empresa, dado que este tipo de cobertura deba recaer na responsabilidade dos poderes públicos, mentres isto non suceda propoñemos as seguintes a través da negociación colectiva:

### 14.1 Permiso de paternidade e/ou por nacemento

Actualmente, o permiso regulado no artigo 48 bis do ET ten unha duración de catro semanas ininterrompidas (2 días máis por cada crianza a partir da segunda). Estes 28 días son independentes do permiso por nacemento recollido no convenio.

Tras esta ampliación, dificultase a negociación da mellora do permiso por nacemento (que na maior parte dos casos segue a ser de entre 2 ou 5 días, dependendo do que recolla o convenio de aplicación), polo que propoñemos estendelo en liña co exposto no anterior\*.

## 14.2 Permisos relacionados coa maternidade:

Nin as prestacións da Seguridade Social, nin a negociación colectiva contemplan medidas 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. Pese a isto, propoñemos incluír un **novo permiso por maternidade**, a desfrutar desde a semana 16, intentando achegarse a duración das 20 semanas despois do parto, e no caso de ser posíbel, até que a crianza cumpra 6 meses.

No caso de **partos múltiples, discapacidade ou hospitalización do neonato/a**, a duración será de catro semanas máis por cada crianza.

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 indispensábel para a súa práctica, con aviso previo e xustificación da necesidade de realización dentro da xornada.

A **realización dunha amniocentese** terá carácter retribuído, ao tratarse dun exame prenatal. Mais ao precisar dun repouso domiciliario de, a lo menos, 48 horas (ou as que considere o persoal facultativo do centro hospitalario), a duración deste permiso retribuído será de dous días. Podendo acollerse a este permiso tamén o home (ou muller, en caso de parellas do mesmo sexo) da traballadora xestante.

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 de dereito a ausentarse dúas horas diarias con carácter retribuído, mentres dure esta situación.

## 14.3 Adopción e acollemento

Para estas situacións debemos contemplar no convenio colectivo o permiso retribuído recollido no artigo 37 do ET (na modificación publicada o 18 de agosto do 2015 no BOE) **polo tempo indispensábel nos casos de adopción ou o acollemento ou garda con fins de adopción, para a asistencia ás preceptivas sesións de infor-**

**mación e preparación e para a realización dos preceptivos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade, sempre que teñan lugar dentro da xornada de traballo.**

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.

## 14.4 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 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, ou despois das vacacións pendentes de desfrutar.

Debe ficar expresamente recollido no convenio que no caso de non facer uso do permiso o outro membro da parella terá dereito a exercelo, podendo tamén compartir parte do permiso entre ambos proxenitores, se así o deciden.

## 14.5 Excedencia

A meirande parte do articulado dos convenios referidos a este dereito simplemente plasman a lexislación vixente. Na medida do posíbel intentaremos mellorar a extensión e cobertura do período de excedencia para atender ao coidado de cada fillo/a, tanto por natureza, como por adopción ou acollemento, superando o período actual de tres anos, incluíndo a posibilidade de poder facer uso deste dereito ao persoal con fillos/as menores de 14 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/a. En todo caso, ambas situacións darán dereito á reserva do seu posto de traballo durante todo o tempo de vixencia.

#### 14.6 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 14 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 distribuindo 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.

Incluír que no suposto de traslados e desprazamentos, sexan temporais ou definitivos, deberase ter en conta a situación de aqueles traballadores/as que solicitaran ou estean gozando de permisos relacionados coa conciliación (p.ex. redución de xornada ou flexibilización horaria), ou por motivos relacionados coa súa situación persoal (p.ex. embarazadas, vítimas de acoso e/ou violencia de xénero), tendo preferenza para permanecer no posto de orixe o persoal con este tipo de permisos sobre o outro.

#### 14.7 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 ao 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.*

#### 14.8 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 indispensábel, debendo xustificarse o mesmo co correspondente volante expedido polos servizos de saúde.

Recoñecerase ao persoal con fillas/os, 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 indispensábel para o acompañamento a consulta médica, debendo xustificarse o mesmo co correspondente volante expedido polos servizos de saúde.

O permiso por hospitalización poderá utilizarse de xeito fraccionado antes ou despois da operación.

Do mesmo xeito, poderán optar por unha licenza de até 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.

#### 14.9 Vacacións

Propoñemos recoñecer o dereito á elección do período vacacional ás mulleres xestantes e preferencia de elección das persoas con crianzas menores de 14 anos ou maiores dependentes ao seu coidado, tendo prioridade as que reúnan a condición de proxenitor ou proxenitora de familia numerosa.

Recoñecer o dereito á fixación dun período alternativo de vacacións no caso de coincidencia



do período ordinario de vacacións cos permisos por lactación, parto, adopción ou acollemento e/ou paternidade.

Os permisos mencionados anteriormente, así como os períodos de incapacidade temporal, poden acumularse ás vacacións. Neste caso, o dereito ás vacacións poderá exercerse mesmo despois do remate do ano natural a que estas correspondan.

#### 14.10 Outros permisos

Incluír un permiso retribuído para aquelas ausencias de traballo que teñan relación con organismos administrativos (renovación do documento de identidade, cartilla sanitaria, trámites de separación, divorcio ou nulidade, trámites relativos á realización do proceso de transxenerización, tutorías escolares...)

## 15 Medidas de igualdade

Lembremos que “as empresas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que deberán negociar e, se é o caso acordar coa representación legal das e dos traballadores”, tal e como recolle o artigo 45 da Lei de igualdade 3/2007.

No caso das empresas de máis de 250 traballadores/as as medidas deberanse dirixir á elaboración e aplicación dun plan de igualdade, sendo obrigado realizalo cando así o estableza o convenio colectivo, ou cando a autoridade laboral así o acorde nun procedemento sancionador.

Do mesmo xeito, as empresas “deberán promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual e o acoso por razón de sexo e arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e para dar saída ás denuncias ou reclamacións que poidan formular. Estas medidas deberán ser negociadas coa representación sindical. (*artigo 48 da Lei de igualdade 3/2007*)

### 15.1 Linguaxe non sexista

Recomendamos revisar a linguaxe empregada nos textos dos convenios, atendendo a criterios non sexistas, empregando termos neutros na medida do posíbel, visibilizando a ambos xéneros cando teñamos que referirnos a ambos e non poidamos utilizar os xenéricos, prestando especial atención na redacción das categorías (non aceptaremos en ningún caso o emprego do masculino como xenérico, por moito que se pretenda xustificar pretendendo “evitar comple-

xidade na lectura do texto”, tal e como aparece recollido nalgúns convenios, mais tampouco o feminino como inclusivo, porque pode dar lugar a identificacións incorrectas dos permisos).

### 15.2 Comisión para a igualdade de oportunidades e a non discriminación

A súa composición será paritaria. Estará integrada pola representación empresarial e a representación sindical que se dotará dun regulamento interno de funcionamento, e entre as súas funcións (a maioría vinculadas á discriminación por razón de sexo/xénero), atópanse:

- 1) Elaborar un estudo sobre a evolución do emprego con especificación do sexo do persoal, e en base a isto realizará políticas activas que eliminen as eventuais discriminacións que puideran detectarse por razón de sexo, xénero, estado civil, idade, identidade sexual, procedencia territorial ou outras circunstancias que puideran orixinar discriminación no principio de igualdade de oportunidades.
- 2) Elaborar un protocolo de prevención e actuación ante casos de acoso sexual, laboral e por razón de sexo ou identidade sexual.

### 15.3 Cláusulas igualdade

Propoñemos incluír medidas nas seguintes áreas de intervención:

**15.3.1 En relación á segregación ocupacional** propoñemos combatela a través da participación sindical nos procesos de contratación, de mobilidade funcional, de ascensos

e promocións e de formación profesional, eliminando os estereotipos que asignan traballos diferentes a mulleres e homes, creando as condicións para unha integración racional e non sexista das persoas nos postos de traballo de calquera empresa.

**15.3.2 En relación á contratación, acceso e promoción,** garantir a eliminación da discriminación mediante unha selección baseada en probas obxectivas. Mellorar a duración dos contratos a tempo parcial evitando os de menos de doce horas de xeito que non se produza discriminación na protección social e condicións de traballo.

**15.3.3** Esixir que a **clasificación profesional e a valoración de postos de traballo** se faga desde criterios obxectivos e medíbeis.

**15.3.4** Respecto á **discriminación salarial** por razón de sexo, idade, temporalidade, reclamando o dereito á igualdade salarial por traballos de igual valor. O dereito á non discriminación salarial debe reclamarse non só para traballos iguais ou de igual categoría senón para «traballos de igual valor», e a través da eliminación de complementos que na práctica supoñen discriminacións.

**15.3.5** En materia de **formación** é necesario favorecer a mellora dos niveis e diversificación da formación profesional, incentivando a participación das mulleres de forma que se favoreza la promoción e a reincorporación ao traballo nos casos de excedencia por coidado. É preciso ter en conta a xornada que se realiza e a posibilidade de compatibilizar tal formación coa atención das responsabilidades familiares, dado que recaen sobre as mulleres en maior medida que sobre os homes.

**15.3.6 A mobilidade xeográfica** pode converterse nun instrumento discriminatorio para as mulleres debido á súa maior asunción das responsabilidades familiares polo que deben adecuarse procedementos de control que garanten o carácter voluntario, como mínimo, das traballadoras embarazadas e para o persoal con crianzas menores de tres anos ou con responsabilidades familiares.

## **15.4 Cláusula sobre temporalidade**

As partes asinantes comprométese a potenciar a contratación indefinida, contribuíndo á mellora da competitividade das empresas, á mellora do emprego, reducindo a temporalidade e rotación do mesmo. O persoal con contratos temporais e de duración determinada terán os mesmos dereitos que o persoal con contratos de duración indefinida.

## **15.5 Cláusula violencia de xénero**

A persoa traballadora vítima de violencia de xénero, que se vexa obrigada a abandonar o posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servizos para facer efectiva a súa protección ao seu dereito á asistencia social integral, terá dereito a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo. En tales supostos, a empresa estará obrigada a comunicar á persoa traballadora as vacantes existentes nese momento ou as que se poidan producir no futuro. O traslado ou o cambio de centro de traballo terá unha duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obriga de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaba a persoa traballadora. Terminado este período, a persoa traballadora poderá optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo.

A persoa traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ao seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou de outras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa.

O contrato de traballo poderá suspenderse por decisión da persoa traballadora que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero. O período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión. Neste caso, o órgano

xudicial poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezoito meses.

Non se computarán como faltas de asistencia, aos efectos do previsto no artigo 52 d) do Estatuto dos Traballadores/as as ausencias motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero.

As medidas que nestas circunstancias a empresa pon a disposición das súas empregadas consisten na prestación a cargo da empresa de apoio psicolóxico, apoio médico, apoio xurídico, e apoio laboral, ofrecendo a maior flexibilidade para as traballadoras que estean inmersas nun proceso de violencia de xénero, tanto no que respecta á súa xornada como en materia de vacacións, licenzas, excedencia voluntaria (sen que sexa esixible un período mínimo de prestación de servizos), permisos retribuídos, formación profesional (aínda que a muller solicite durante ese tempo a suspensión do contrato) e axudas económicas destinadas a sufragar parte dos custes ocasionados da necesidade

de alugueiro (cuxo importe e duración establececese no convenio) para os casos de mobilidade xeográfica, cando a vítima opte por esta vía.

As accións de formación poderán incluír accións positivas respecto ao acceso á formación das persoas traballadoras vítimas de violencia de xénero.

A traballadora que sofre violencia de xénero poderá exercer os dereitos de carácter laboral previstos se acredita tal situación ante a empresa mediante calquera das formas sinaladas no artigo 5 da *Lei 11/2007, de 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero*: certificación da orde de protección ou da medida cautelar, sentenza de calquera orde xurisdiccional que declare que a muller sufriu violencia de xénero, certificación e/ou informe dos servizos sociais e/ou sanitarios, ou dos servizos de acollida da Administración pública ou autonómica ou local, informe do ministerio fiscal que indique a existencia de indicios de violencia, informe da inspección de traballo e da seguridade social, ou calquera outra que se estableza regulamentariamente.

## 16 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 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 de diagnóstico 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 elaborase 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 situación en, cando menos, cinco **áreas de intervención**:

1. Acceso ao emprego e contratación
2. Clasificación profesional, promoción e formación
3. Retribucións
4. Ordenación do tempo de traballo, conciliación da vida familiar, persoal e laboral
5. A protección fronte ao acoso sexual, laboral e por razón de sexo, 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.

Paralelamente, as empresas deberán negociar coa representación sindical un **protocolo de prevención e actuación contra o acoso sexual, laboral, e por razón de sexo e identidade**.

# 17 Propostas en materia de prevención de riscos laborais e saúde laboral para a negociación colectiva- saúde laboral

Non marxinemos na negociación dos convenios os aspectos de prevención e saúde laboral. Os ritmos e condicións de traballo empeoraron polos efectos deste período de crise. As condicións de contratación alimentan unha precariedade que deixa desprotexida á clase traballadora. Pensemos que con carácter xeral os traballadores/as de actividades da industria, construción, servizos, limpeza, etc. alcanzan idades superiores a 50 anos en condicións físicas moi limitadas; sen esquecer que as políticas das mutuas e do INSS é especialmente agresiva no recoñecemento das IT e das continxencias laborais.

## 17.1 Propostas en materia de prevención de riscos laborais e saúde laboral para a negociación colectiva

### ■ Avaliación de riscos

1. Introducir artigos nos que se recolla a realización dunha dobre avaliación, unha referida ao posto de traballo e outra centrada nas condicións psicofísicas do traballador/a.  
As avaliacións conterán cando menos os seguintes aspectos:  
Análise das condicións de traballo, das materias primas, dos equipos de traballo e dos traballadores/as.  
Valoración do risco existente en función de criterios obxectivos de valoración.  
Determinación das posibilidades de eliminar ou reducir tales riscos.
2. Recoller que as avaliacións serán específicas de todos os postos de traballo, facendo especial control naqueles que teñan unha especial perigosidade, estean ocupados por traballadores/as especialmente sensíbeis ou mulleres en período de embarazo ou lactación.
3. Introducir unha cláusula que asegure a realización dunha actualización ou unha nova avaliación dos riscos laborais cando se produzan modificacións nas condicións de traballo

susceptíbeis de xerar novos riscos para os traballadores/as, tais como: modificacións na organización do traballo, novos métodos, novos procedementos, nova maquinaria ou novas ferramentas.

4. Implantar protocolos de intervención e prevención do acoso no ámbito laboral, adoptando e adaptando modelos xa testados noutros centros de traballo que teñen demostrado a súa eficacia e efectividade.

## 17.2 Dereito de información, consulta e participación

1. Estabelecer artigos que posibiliten a elección de traballadores/as diferentes aos delegados/as de persoal e cunha dedicación exclusiva ás materias de prevención e facilitándolles as horas correspondentes. Estes/as traballadores/as gozarían das mesmas garantías sindicais atribuídas aos delegados/as de persoal.
2. Introducir artigos que aumenten 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.
3. Redactar artigos que amplíen o creto horario e os medios dos que poden dispor os delegados/as de prevención que sexan tamén delegados/as de persoal para poder atender dun xeito máis eficaz as súas dúas funcións.
4. En relación aos Servizos de Prevención da propia empresa (SPP) estableceranse os criterios para a determinación dos medios persoais e materiais que deben ter estes servizos de prevención propios, o número de traballadores/as designados/as polo empresario/a para levar a cabo actividades de prevención e o tempo e medios dos que deben dispor, en función dos riscos aos que están expostos os traballadores/as.

5. En relación á elección dos servizos de prevención alleos (SPA) e mutuas, estableceranse cláusulas que aseguren a participación dos Comités de Seguridade e Saúde ou dos/as delegados/as de prevención nos procesos de elección dos/das mesmos/as, elección que deberá ser pactada entre os/as representantes dos traballadores/as e a empresa. Os/as representantes dos traballadores/as, terán a posibilidade, tras informe motivado, de solicitar o cambio de servizo de prevención alleo ou mutua, así como facer seguimento conxunto das baixas e a súa natureza así como das altas debidas e indebidas. No caso de que sexan recorrentes as altas indebidas, este será un motivo expreso para o cambio de servizo de prevención alleo e mutua.
5. Especificarase nos convenios o requisito básico de participación e información aos representantes dos traballadores/as, para que a empresa poida optar ás reducións das cotizacións á Seguridade Social por continxencias profesionais, se esta demostra que se acadou unha redución na sinistralidade laboral. Ditos requisitos axustaranse á lexislación vixente pola 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.
7. Concretarase no articulado dos convenios o dereito efectivo dos/as representantes dos traballadores/as a ser informados/as, cando menos trimestralmente, das estatísticas sobre incidentes, accidentes laborais, índice de absentismo laboral e en todos os casos as súas causas.
8. Estabeleceranse artigos nos que os delegados/as de prevención teñan dereito a participar na elaboración da planificación da actividade preventiva.

#### ■ **Empresas de menos de 50 traballadores/as**

1. Estabelecer a creación de 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.

2. En empresas de menos de 50 traballadores/as, establecer reunións periódicas (cando menos trimestrais) entre a empresa e o delegado/a de prevención co gallo de compartir información, facer postas en común e analizar conxuntamente os temas relacionados coa seguridade e a saúde laboral.

#### ■ **Ámbito sectorial:**

1. Aproveitando a lexislación promover a creación dunha Comisión de Seguridade e Saúde de ámbito sectorial de carácter paritario, para o seguimento dos acordos do convenio na materia así como para a avaliación da aplicación da Lei de Prevención de Riscos Laborais.
2. En convenios sectoriais crear órganos específicos de representación diferentes aos establecidos na Lei, como poden ser os/as delegados/as de prevención territoriais para garantir a representación e a participación dos traballadores/as naquelas empresas nas que, polo número de traballadores/as, non hai representación legal unitaria.

### **17.3 Vixilancia da saúde**

1. Redactaranse artigos que contemplen que os recoñecementos médicos serán específicos, en relación ás funcións indicadas para cada categoría profesional da empresa, así como ás tarefas e riscos particulares de cada posto de traballo, dándolle preferencia a aqueles con maiores niveis de risco de enfermidade profesional ou accidente de traballo, evitando os recoñecementos médicos de carácter xeneral.
2. Estabelecerase que os contidos dos recoñecementos médicos, seguindo o establecido no punto anterior, serán determinados no seo do comité de prevención ou entre os delegados/as de prevención e a empresa e en todo caso deberán ter en conta a actividade do traballador/a, as materias primas ou aditivos que manipula, as ferramentas e máquinas que manexa ou os elementos que forman parte integrante do posto de traballo e que directa ou indirectamente poidan influír na súa saúde.
3. Estabeleceranse artigos que acorten se é o caso os períodos de realización dos recoñecementos específicos en función á manipula-



ción ou emprego de substancias corrosivas, infecciosas, irritantes, pulvérenas ou tóxicas; á presenza de ruídos excesivos; ás características específicas das empresas, ou a traballos que esixan unha atención permanente en terminais de computadoras ou en pantallas de visualización. É dicir, a determinación do prazo no que debe efectuarse a vixilancia da saúde dependerá do nivel dos riscos existentes en cada sector, empresa ou posto de traballo, segundo os casos.

4. Redactaranse artigos que regulamenten a obriga do/a empresario/a de prestar especial atención á saúde dos/as traballadores/as que polas súas características persoais, polas súas condicións de maior exposición a riscos ou por outras circunstancias, presenten unha maior vulnerabilidade aos riscos, debéndose contemplar a adopción de medidas de protección da saúde adicionais en casos concretos.; por exemplo, os deberes de realizar análises periódicas de sangue a traballadores/as que manipulen metais pesados, traballadores/as maiores de 55 anos, mulleres embarazadas, etc.
5. Co gallo de garantir a protección integral do traballador/a, o convenio contemplará a determinación, coa axuda de organismos públicos especializados as enfermidades profesionais (mapa) que afectan ao seu sector, a súa empresa e aos postos de traballo que nesta se desenvolven, así como contar coa súa intervención para determinar os aspectos mínimos que en cada caso deben comprender os exames médicos específicos para garantir unha detección efectiva dos potenciais riscos para a saúde.

#### **17.4 Organización da xornada: racionalización dos tempos de traballo**

Estableceranse cláusulas que garantan o seguinte:

- 1 A eliminación ou no seu caso a redución das horas extraordinarias e as prolongacións de xornadas non pactadas.
- 2 Estabelecemento da compensación das prolongacións de xornada e/ou horas extraordinarias, por tempos de descanso con posibilidade de compactación de xornadas completas e

cuantificación da equivalencia do tempo de prolongación co tempo de descanso.

- 3 A flexibilidade negociada do horario de entrada e saída ao traballo, compensable dentro da mesma semana ou un período máis longo se isto é posible.
- 4 Goce de días ou de horas de asuntos propios a exercer polos traballadores/as nun determinado período de tempo, establecendo un período razoable de preaviso á empresa coa suficiente antelación.
- 5 Políticas de compactación en xornadas enteiras das compensacións a realizar consecuen- cia da flexibilidade horaria e das horas de libre disposición.
- 6 A concreción que comporta o dereito á adap- tación e distribución da xornada de traballo que establece o artigo 34.8 do Estatuto dos Traballadores/as.
- 7 A incorporación ao concepto de conciliación e conseguintemente ás medidas derivadas des- ta, non soamente o coidado dos fillos/as, senón tamén o coidado das persoas en situación de dependencia nun sentido máis amplo: vellos/ as sans, persoas con discapacidade, etc.
- 8 Impulsar medidas como a rotación de postos e a polivalencia funcional do persoal, co gallo de establecer factores que faciliten a implan- tación dunha certa flexibilidade no tempo de traballo para aqueles traballadores/as que non teñen máis remedio que facer o seu traballo por quendas.
- 9 Negociar distintas posibilidades de redución da xornada de traballo, ampliando por riba do máximo legal a posibilidade de reducións de xornada por coidado de fillos/as pequenos/ as e familiares dependentes. Estas medidas deberán aplicarse cos oportunos mecanismos para evitar disfuncionalidades, sobrecargas de traballo ou perda de dereitos do resto dos traballadores/as.
- 10 Favorecer sempre que sexa posible, a instau- ración xeneralizada da xornada continuada, e en todos os casos a redución da pausa nece- saria para comer, sendo esta tempo efectivo de traballo.
- 11 Estabelecer e regular medidas relacionadas coa mobilidade dos traballadores/as no ac- ceso ao traballo, na procura de reducir os

tempos de desprazamento necesarios: posta en marcha de plans de desprazamentos sustentables e seguros.

- 12 Nas empresas con varios centros de traballo e tendo en conta as súas especificidades, promover sempre que sexa posible, políticas que posibiliten a adscrición do persoal aos centros de traballo máis achegados aos seus domicilios.
- 13 Incorporar propostas e iniciativas da reforma horaria que permitan a adaptación da xornada laboral aos ritmos circadianos, co obxectivo de acadar maiores cotas de saúde e benestar:
  - a) Incentivar un horario saudábel das comidas de forma que a hora para xantar e a para cear, sempre que sexa posible se realice en cada caso na franxa das 12 ás 14 horas e na das 19 ás 21 horas respectivamente.
  - b) Adecuar no posible os espazos nos centros de traballo para que se poida levar a cabo esta medida e o conseguinte cambio de hábitos.
- 14 Redución de horas da semana laboral sen perda salarial, favorecendo deste xeito novas contratacións cun maior reparto do traballo, incrementándose a calidade de vida dos traballadores/as e as súas posibilidades de conciliación e desenvolvemento persoal e social.
- 15 Excedencias temporais: establecer excedencias con reserva de posto de traballo e cómputo a efectos de antigüidade.
- 16 Crear servizos de empresa para traballadores/as: calquera tipo de medida que facilite a organización racional da xornada. Servizos como comedores de empresa ou cheque restaurante, que facilite a instauración de xornadas continuas, a creación de garderías ou servizos de atención, o establecemento de autobús de empresa para poder eliminar o risco da condución ao ir e volver do traballo.

#### **17,5 Equipos de traballo e de protección colectiva e individual**

- 1 Farase constar nos convenios colectivos a obriga de identificación e especificación das equipos de traballo e protección colectiva e individual que deberán estar debidamente

homologadas, que hai que empregar para cada tarefa, en función dos riscos asociados aos procesos e procedementos de traballo, as ferramentas e no seu caso as máquinas a empregar.

- 2 Concretarase en convenio colectivo a obrigatoriedade da formación no uso e funcionamento das equipos de traballo colectivo e individuais.

#### **17.6 Subcontratación, descentralización produtiva e coordinación de actividades**

A maiores do recollido nos artigos 42 e 64 do E.T., estableceranse cláusulas que garantan o seguinte:

- 1 Que os comités de empresa e delegados/as de prevención teñan un exacto coñecemento do número de empresas auxiliares e do número de traballadores/as destas.
- 2 Coñecemento por parte do comité de empresa das circunstancias, capacitacións, tipo de contrato, tempo na empresa, formación, etc. dos traballadores/as das empresas subcontratadas.
- 3 Que Inclúan a existencia de que as condicións de seguridade deben de ser as mesmas para os traballadores/as da empresas auxiliares que para os/as da empresa principal.
- 4 Que regulen a formación, en especial a específica que deben recibir todos/as os/as traballadores/as das empresas auxiliares.
- 5 A programación e temporalidade das reunións que deban manter a empresa principal e as auxiliares co gallo de coordinar actividades e cooperar na aplicación da normativa sobre prevención de riscos laborais. Tamén se deben fixar quen son os/as representantes das diferentes empresas que teñen que asistir a ditas reunións.
- 6 Que garantan 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.
- 7 A inclusión dun regulamento de actuación no que se concrete periodicidade das reunións, antes do inicio das actividades subcontratadas, para supervisión e control de todas as actividades.

- 8 Garantir nos convenios que non se subcontraten os traballos propios da Empresa (producción, loxística, mantemento de produción, calidade, etc.)

### **17.7 Medio ambiente. sustentabilidade ambiental nas empresas**

Introduciranse cláusulas tendentes a:

- 1 Exender os dereitos sindicais de información, consulta e participación ás cuestións ambientais e de desenvolvemento sustentable.
  - 2 Promover a constitución dunha Comisión Paritaria de Medio Ambiente como órgano de información e consulta regular e periódica sobre as actuacións da empresa en materia de medio ambiente ou incluír ditas funcións na Comisión Paritaria do convenio.
  - 3 Promover a designación do delegado de medio Ambiente como órgano de representación legal dos traballadores/as para participar nos aspectos relativos á xestión ambiental da empresa, co creto horario e a formación suficiente para o exercicio das súas funcións.
  - 4 Estabelecer a obriga de consulta aos representantes sindicais con carácter previo á implantación de novas tecnoloxías, modificacións no proceso produtivo ou calquera outra medida da que se poida derivar algún tipo de risco ambiental.
  - 5 Promover e artellar a participación dos/as representantes sindicais no Sistema de Xestión Ambiental da empresa para fomentar a implicación dos/as traballadores/as na implantación e bo funcionamento do sistema.
  - 6 Estabelecer o dereito a que os delegados/as reciban obrigatoriamente por parte da empresa toda a información que esta deba achegar ás administracións competentes en relación aos aspectos ambientais da empresa ou centro de traballo: licenzas, autorizacións e comunicacións; medidas de prevención de accidentes graves; auditorías, avaliacións de riscos ambientais e inspeccións ambientais.
  - 7 Deixar establecido por escrito o dereito dos/as delegados de acompañar aos equipos de inspección ambiental que visiten a empresa ou centro de traballo, podendo formular as observacións que se consideren oportunas.
- 8 Tentar incluír nos convenios cláusulas específicas de medio ambiente formulando medidas para mellorar o rendemento ambiental da empresa:
  - 9 -Plans de aforro e eficiencia no uso dos recursos (auga, enerxía, materias primas, etc.).  
-Plans de mobilidade ao centro de traballo;  
-Plans de minimización e xestión sustentable de residuos; -Garantir a formación axeitada a todos/as os/as traballadores/as en relación á xestión do impacto ambiental asociada aos seus respectivos postos de traballo.
  - 10 Negociar a realización de medicións dos axentes ambientais presentes en cada posto de traballo, coa frecuencia e metodoloxía que o plan de prevención estableza, a fin de descartar a existencia de risco para a seguridade e saúde dos/as traballadores/as, levándose ademais un rexistro de tales medicións co fin de coñecer a evolución do ambiente de traballo.
  - 11 Tentar fomentar e garantir a información medioambiental aos/as Delegados/as de Prevención, así como a formación continua dos/as traballadores/as en materia ambiental, en particular aos colectivos de traballadores/as que polas características da súa actividade e dos produtos que manipulan poidan incidir negativamente no medioambiente.

### **17.8 Traballadores/as maiores de 55 anos**

Estableceranse cláusulas que garantan o seguinte:

- 1 A realización de avaliacións específicas de postos de traballo ocupados por T+55, pasando a ser considerados/as como traballadores/as especialmente sensibles.
- 2 A mellora das avaliacións de riscos e a elaboración de protocolos de traballo que afecten a T+55 e que permitan adaptación ou cambio de postos. Creación dun *Catálogo de postos exentos de risco*.
- 3 Accións formativas específicas para T+55 que aseguren a igualdade na formación.
- 5 A realización de programas de axuda e promoción da saúde aos traballadores/as especialmente relacionados/as coas lesións musculoesqueléticas e tendo en conta as diferenzas de xénero.

- 6 A creación de cláusulas concretas de flexibilidade horaria e de xornada que favorezan a adaptación de posto e a conciliación; redución voluntaria da xornada; non realización de horas extras; políticas de substitución de traballadores/as beneficiados/as por estas medidas; formación continua e regrada en tempo de traballo; redución da semana laboral; xornada voluntaria a tempo parcial; regulación do traballo a quendas e o traballo nocturno. Rotacións nos postos de traballo máis curtas.
- 7 Fomento da asistencia voluntaria de traballadores/as aos recoñecementos médicos

(algúns traballadores/as maiores teñen medo a acudir); melloras na especificidade, periodicidade e información sobre os protocolos empregados.

### **17.9 Prevención da drogadicción**

Incluirase no convenio a obriga de contar cun plan integral de abordaxe das drogodependencias no lugar de traballo que contemple cando menos as seguintes vertentes e características: preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, non sancionadora, voluntaria e planificada.





