

Documento negociación colectiva 2025

TRABALLO, DEREITOS, SOBERANÍA

GALIZA CONTRA
AS GUERRAS



Confederación Intersindical Galega

Contido

PLATAFORMA CONFEDERAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2025	5
Executiva Confederal Maio de 2025	7
1 SALARIOS	8
Incremento salarial 2025.....	8
Cláusula garantía salarial	8
Fenda salarial e igualdade retributiva	8
Artigo X.- Rexistro de salarios	9
Salario Mínimo Interprofesional (SMI)	9
Aplicación convenio de sector con respecto a salario de empresa	10
Retribucións variábeis e categorías de entrada	10
2 XORNADA LABORAL	11
Xornada laboral anual	11
Xornada semanal	12
Rexistro de xornada	12
Artigo X Rexistro de Xornada	13
Distribución irregular da xornada.	13
Quendas de fin de semana.....	14
3 LOITA CONTRA A PRECARIIDADE.....	14
Control das ETT	14
Artigo X. Estabilidade no emprego e empresas de traballo temporal	15
Empresas multiservizos.....	16
Cláusulas para aplicación do convenio sectorial.....	17
Cláusula do CGRL para a aplicación do convenio sectorial ás multiservizos	17
Artigo X: Ámbito de aplicación.	17
Artigo XX: “Subcontratación de empresas multiservizos”.	17
Centros Especiais de Emprego	17
Cláusula para integración laboral das persoas con capacidades distintas	18
Artigo X. Integración laboral das persoas con capacidades distintas.	18
Subrogación.....	19
Subrogación por lei, derivada do artigo 44.1 ET	19
Subrogación por convenio colectivo.....	19
Artigo XX.- Subrogación do persoal en contratas	20
Subrogación por disposición do prego de condicións administrativas.....	20
Subrogación para a recuperación de servizos públicos	21
4 PLANS DE PENSIÓNS DE EMPREGO	21

5 CONTRATACIÓN	23
Criterios Inspección da traballo contra a fraude na contratación	23
Comisión de contratación	24
Período de proba	24
Contratos temporais	24
Contratación a tempo parcial	25
Contratos fixos-descontinuos	26
Contratos de formación en alternancia e o contrato formativo	27
6 PREVALENCIA DOS CONVENIOS E ACORDOS GALEGOS	28
7 EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPREGO	29
8 INCAPACIDADE TEMPORAL E MUTUAS	30
Complementos do salario na IT	31
9 XUBILACIÓN PARCIAL E ANTICIPADA	32
Xubilación parcial	32
Xubilación anticipada	32
10 LOITA CONTRA A EXPLOTACIÓN DIXITAL	33
Cláusulas sobre desconexión dixital	33
Artigo X. Dereito á desconexión dixital	33
Cláusulas de control das plataformas dixitais	34
Artigo X. Ámbito de aplicación	34
Artigo XX. Cláusula de garantía de dereitos mínimos	34
Cláusulas sobre o teletraballo	35
Artigo X. Teletraballo	36
X.1. Definición, enfoque e modalidades	36
X.2. Requisitos básicos para poder realizar teletraballo	36
X.3. Requisitos do lugar de teletraballo	36
X.4. Obrigas e dereitos da persoa que teletraballa	36
X.5. Outras cláusulas adicionais relativas ao réxime de teletraballo	37
11 CONTIDOS E ESTRUTURA	38
Loita contra os convenios de ámbito estatal	38
Acordos Parciais	38
Disolución de patronais	38
Convenios galegos	39
Comisións paritarias	40
Proposta de cláusula tipo sobre comisión paritaria	40
Modificacións substanciais	41
Descolgues	41
Dereitos lingüísticos	42
Ultraactividade	42

12 PERMISOS, CONCILIACIÓN E LICENZAS	43
Goce dos permisos	43
Proposta para equiparación parellas de feito.....	43
Proposta de mellora da duración do artigo 48.4 e 48.5 do ET:	44
Propostas de mellora do artigo 37 do ET:	44
37.3. f) Exames prenatais e técnicas de reprodución asistida.....	44
37.3 Adopción e acollemento.....	44
37.3 Amniocentese (nova incorporación de texto no apartado)	44
37.3 Crianzas hospitalizadas despois do parto (proposta de modificación)	44
37.4 Lactación.....	45
37.4 Permiso médico	45
37.4 Outros permisos	45
37.4 Excedencia. Proposta de mellora do artigo 46 do E.T.....	45
37.4 Redución de xornada.....	46
37.4 Concreción horaria da xornada por motivos de conciliación.....	46
37.4 Vacacións. Proposta de mellora do artigo 38.3 do E.T.....	46
37.9 Causas de forza maior	46
Permiso retribuído proceso transxenerización	47
13 CLÁUSULAS A PROL DA DIVERSIDADE LGTBI+ E A NON DISCRIMINACIÓN	48
14 PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS E SAÚDE LABORAL.....	50
Avaliación de riscos.....	50
Risco químico	51
Riscos ergonómicos.....	52
Dereito de información, consulta e participación.....	52
Empresas de menos de 50 persoas traballadoras	53
Ámbito sectorial:	53
Vixilancia da saúde.....	54
Organización da xornada: racionalización dos tempos de traballo.....	55
Equipos de traballo e de protección colectiva e individual.....	56
Subcontratación, descentralización produtiva e coordinación de actividades	57
Enfermidades profesionais e accidentes de traballo	57
Medio ambiente. sustentabilidade ambiental nas empresas	58
Persoas traballadoras maiores de 55 anos	59

PLATAFORMA CONFEDERAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2025

Executiva Confederal Maio de 2025

Nestes anos a nosa acción sindical na negociación colectiva estivo marcada polas modificacións que trouxo a reforma laboral de 2021. Acelerando e afianzando o marco estatal de negociación colectiva, a flexibilidade interna por medio dos ERTE, a perda de poder adquisitivo dos salarios por mor da inflación, a precariedade por medio dos contratos fixos-descontínuos, fomentando a parcialización do traballo e o abuso das ETT, incentivando a subcontratación e a externalización, a inseguridade e inestabilidade laboral cos períodos de proba e o despedimento gratuíto, consolidando o modelo de subvención pública as crises empresariais mediante o ERTE REDE e mantendo o convenio de empresa como instrumento para o dumping.

Unha reforma que non derogou as anteriores mantendo intactos aspectos como o despedimento e a flexibilidade interna das reformas do PSOE e do PP no período 2010-2012. Marco que foi apuntalado en maio de 2023 coa vergoñenta sinatura do V Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva, dentro dun permanente proceso de pacto social, estatalización e centralización en Madrid da negociación colectiva. Un novo mal acordo fundamentado na renuncia de CCOO e UGT a facer da loita, da mobilización e da folga na acción sindical e na negociación colectiva a mellor ferramenta para afrontar a actual crise e inflación descontrolada.

O resultado é un marco de negociación colectiva claramente desequilibrado a favor dos intereses da patronal, proxectado polo capital a cambio de enormes transferencias de cartos ao Estado español cos fondos Next Generation, provocando a caída do poder adquisitivo dos salarios, estendendo ao conxunto da clase traballadora os baixos salarios, dividindo a clase traballadora pola atomización dos convenios e individualizando a negociación das condicións laborais por medio do teletraballo, a dixitalización e as plataformas dixitais.

Ante este escenario propuxémonos superar mediante a negociación, a mobilización e o conflito todas os obstáculos que o diálogo social colocou no camiño da clase traballadora galega. En primeiro lugar, como primeiro obxectivo, superamos o pacto de rendas asinado no V AENC.

Por outra banda, seguimos deseñando as nosas estratexias de loita contra as novas formas de explotación laboral que se estenden de forma xeneralizada. Prohibindo e limitando as ETT e a contratación fixa-descontínua e a tempo parcial. Marcamos mínimos do 90% dentro dos cadros de persoal indefinido para rematar realmente coa contratación temporal e puxemos en funcionamento comisións de contratación dentro dos diferentes sectores para facer un verdadeiro control e limitar a precariedade na contratación. Continuando a realizar o traballo de formación sindical no corpo dos delegados/as da CIG para a identificación e loita contra estas novas formas de explotación laboral dentro dos centros de traballo e dos distintos sectores.

A modificación do artigo 84 ET que lle deu prioridade aplicativa aos convenios sectoriais galegos sobre calquera outro acordo ou convenio de ámbito estatal é unha oportunidade para reforzarmos o Marco Galego de Relacións Laborais, mais tamén nós impón novas prioridades e tarefas.

Outro dos principreiros no presente para a clase traballadora é a redución do tempo que pasamos no traballo ás 35 horas semanais, necesario para deixar espazo ás persoas que non atopan emprego. Tamén esixindo a xestión pública nos Plans de Pensións de Emprego ou levando nas plataformas dos convenios propostas para aumentar o control sindical sobre as mutuas e limitar o poder que exercen sobre as persoas traballadoras en incapacidade temporal.

O único camiño na loita contra situacións extremas de precariedade é o da axitación social, a mobilización e a conflitividade. Temos unha oportunidade para ampliar o Marco Galego de Relacións Laborais e que dea valor aos convenios sectoriais, provinciais ou galegos e que estes teñan prevalencia sobre os convenios de empresa e estatais. A CIG ostenta a condición de sindicato maioritario na Galiza como expresión do dereito que ten a clase traballadora galega 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.

1 SALARIOS

Incremento salarial 2025

A proposta confederal de **incremento salarial para o ano 2025 é do 5%**, unha proposta de incremento condicionada por CCOO e UGT e a patronal que pactaron no V AENC para o ano 2025 é do 3%, o noso obxectivo é superalo. A referencia cuantitativa desta suba é o **salario medio** estimado no Estado español, que segundo os datos da Axencia Tributaria foi de **30.801 euros/ano (28.833 na Galiza)**, o que significa que o incremento non pode ser inferior aos **1.540 €/ano** ou **110 euros/mes en 14 pagas** para poder garantir ese 5% do salario medio. O incremento medio pactado na negociación colectiva en Galiza en setembro de 2024 era do 3,37%, Galiza segue, por terceiro ano consecutivo, sendo a nación do estado coa suba salarial pactada na negociación colectiva mais alta.

Dada a conxuntura inflacionaria actual debemos valorar a alternativa de que os incrementos que **acordemos no texto das plataformas sexan superiores ao IPC en cada ano de vixencia do convenio, sumando un incremento porcentual** que faga que o resultado final sexa maior que o dato no que acabe referido IPC de cada ano.

Cláusula garantía salarial

A cláusula de revisión salarial ten que operar ao xeito clásico, ao final do ano con **IPC interanual, non ao final da vixencia**. O chamado ‘diálogo social’ introduciu un novo concepto na revisión salarial e a actualización dos salarios: o “IPC medio”, concepto que distorsiona a revisión salarial de toda a vida.

Para recuperar o poder adquisitivo perdido, e como unha proposta irrenunciable, faise imprescindible incorporar cláusulas de garantía salarial negociadas en convenio como protección fronte a eventuais desviacións do IPC. Na mesma cláusula debemos negociar a retroactividade dende o 1 de xaneiro de cada ano e non se pode aplicar ao final da vixencia dos anos do convenio. No terceiro trimestre do 2024 recollen cláusulas de revisión salarial o 41% dos convenios de sector e o 43% dos convenios de empresa asinados, afectando a 126.825 persoas traballadoras, 62% do total.

É esencial coidar a redacción deste artigo evitando palabras como “variación” e empregando verbos como “superar”. Esta é a proposta de cláusula tipo da garantía salarial que garante o seu carácter retroactivo dende o primeiro día do ano:

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, as persoas traballadoras 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.

Fenda salarial e igualdade retributiva

A diferenza nos salarios pactados nos convenios entre mulleres e homes, segundo a Axencia Tributaria, foi o 7,7% no 2023. Esta diferenza debeuse ás actividades económicas que concentran o traballo feminizado e ás categorías profesionais ocupadas por mulleres, xa que o emprego feminino está principalmente nas actividades e categorías máis baixas en comparación cos homes.

En moitos sectores as empresas seguen negándose a aportar os rexistros retributivos facendo imposible atallar o problema da fenda salarial, os rexistros son a mellor ferramenta para amosar onde se atopa a fenda.

O R.D. 6/2019 modificou o artigo 28 do Estatuto do Traballo, recollendo a obriga de pagar pola prestación dun traballo de igual valor a mesma retribución, satisfeita directa ou indirectamente, e calquera que sexa a natureza da mesma, salarial ou extrasalarial, sen que poda producirse discriminación por razón de sexo. Así mesmo, obriga as empresas a levar un rexistro salarial desagregado por sexo.

O articulado dos convenios ten que incluír cláusulas para terminar coa fenda salarial, establecendo artigos na negociación colectiva que garantan a eliminación de desigualdades retributivas por razón de sexo e que garantan o acceso á información salarial.

O noso modelo de cláusula para convenio sectorial será:

Artigo X.- Rexistro de salarios

Antes do 1 de febreiro de cada ano a empresa entregarlle á representación legal das persoas traballadoras o rexistro cos valores medios dos salarios globais, e desagregado por salario base, cada un dos complementos salariais e cada un dos complementos e das percepcións extrasalariais do seu cadro de persoal do ano anterior. Estes valores estarán desagregados por grupos profesionais, categorías profesionais ou postos iguais ou de igual valor e sexo. O rexistro salarial deberá incluír a totalidade do cadro de persoal, incluída o equipo de dirección.

Neste rexistro retributivo deberase incluír unha xustificación de todas as diferenzas retributivas dun sexo a respecto do outro, ben sexa en totais ou en determinados conceptos para determinadas categorías ou postos.

Co fin de garantir o cumprimento a aplicar unha política retributiva transparente, serán definidos todos os conceptos retributivos que se empreguen na empresa, determinando os requisitos para poder acceder aos mesmos e ás súas contías.

Se a empresa non conta con representación legal das persoas traballadoras este rexistro estará publicado nun taboleiro accesíbel para o conxunto do cadro de persoal. (Este parágrafo é para empresas nas que se aplique convenio sectorial).

Salario Mínimo Interprofesional (SMI)

O Ministerio de Facenda ofrece información sobre o número de persoas traballadoras con salarios inferiores ao SMI en Galiza, no ano 2024 foron 55.833. Os convenios colectivos deben recoller diferentes medidas no seu articulado para acabar con este abuso.

Nese senso, o convenio ten que recoller o **carácter “non absorbíbel” dos complementos salariais** para que as futuras subas deste SMI non queden anuladas. Ademais temos que incorporar cláusulas que garantan que os salarios das categorías máis baixas nas táboas superen o SMI, impedindo desta forma que queden por debaixo do mesmo. A nosa proposta sería esta:

“Os salarios incluídos nas táboas salariais do presente convenio colectivo manteranse nun nivel superior ao 10% do Salario Mínimo Interprofesional (SMI). No caso de producirse un incremento no SMI, as táboas salariais garantirán ese nivel superior ao 10%.”

O Consello de Europa recolle na Carta Social Europea que a renda mínima equivalla ao 60% do salario medio de cada Estado. Os 1.184 euros non garanten o 60% do salario medio do Estado, polo tanto, non asegura unhas condicións laborais mínimas ás clases traballadoras.

O SMI español de 1.184 euros representa o 53,81% do salario medio, que foi de 2.200 euros mensuais en 2024, segundo os datos da Axencia Tributaria. Esta cantidade está moi lonxe do salario mínimo recomendado pola Carta Social Europea para o Estado español, que debera ser 1.320 euros/mes na Galiza.

Esa cantidade de 1.320 euros mensuais debe ser a referencia para as categorías máis baixas dos nosos convenios e o obxectivo salarial mínimo nas táboas salariais.

Aplicación convenio de sector con respecto a salario de empresa

O artigo 84.2 ET fixo desaparecer a prioridade aplicativa do convenio de empresa en materia salarial. A disposición transitoria 6ª fixou un período para adaptar os salarios aos convenios sectoriais que rematou o pasado 30 xuño de 2023.

Ante a negociación da actualización das táboas salariais, a interpretación que facemos dende a CIG do precepto legal non admite o volcado da suma dos conceptos salariais do convenio de orixe no convenio de destino, senón que exige realizar as seguintes operacións lóxicas:

- a) Partir da estrutura salarial do convenio sectorial de destino, cos importes correspondentes a cada concepto retributivo.
- b) Si o convenio empresarial de orixe ten conceptos que respondan á mesma causa ou teñan a mesma denominación cos do convenio sectorial de destino, pero seu importe é superior, aplicar este importe.
- c) Preservar os conceptos retributivos do convenio de orixe que non teña correspondencia no convenio de destino, cos importes correspondentes.

Os puntos básicos para a negociación están recollidos na DT 6ª do RDL 32/2021 son::

- Non estamos nunha negociación económica "libre", senón que o seu desenvolvemento e resultado está condicionado pola necesaria aplicación da lei.
- A lei (DT 6ª do RDL 32/2021) está baseada na "cláusula de non regresión": *"las modificaciones operadas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores no podrán tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras"*.
- A interpretación literal da norma é que deben aplicarse os conceptos salariais do convenio de sector que sexan mellores que os conceptos homoxéneos do convenio de empresa e ademais manterse os complementos recoñecidos no convenio de empresa.
- Se non se fai así, estaríase producindo unha absorción ou desaparición de complementos salariais que está prohibida pola DT 6ª do RDL 32/2021.

En caso de que non se chegue a acordo e sexa necesario presentar demanda, é importante que nas actas da negociación non figure ningunha manifestación da parte social que implique rebaixar estes puntos básicos.

A denuncia ante a inspección de traballo é unha ferramenta necesaria en caso de non chegar a acordo que xa ten dado resultados positivos á CIG na empresa Maytours en canto a aplicación das táboas do convenio de Transporte de viaxeiros da Coruña ou Lear Porriño e Valadares co Convenio do Metal de Pontevedra. Esta é a nosa proposta de texto para a denuncia.

"A empresa cotiza a Seguridade Social por salario inferior ao debido, e aboa retribucións por debaixo do establecido nas táboas salariais do convenio colectivo sectorial de aplicación en materia salarial á empresa. Existindo unha diferenza salarial importante entre o Convenio, e o Convenio colectivo sectorial....."

O cumprimento da lexislación actual esixe a adaptación dos salarios das persoas traballadoras deao ConvenioAo estar os salarios e cotizacións a seguridade social por debaixo do Convenio de aplicación. Coa finalidade de que a remuneración e, por conseguinte, a base de cotización das persoas traballadoras de non sexa inferior ao Salario do convenio sectorial de aplicación."

Retribucións variábeis e categorías de entrada

As retribucións variábeis non garanten un salario certo e convértense nunha ferramenta nas mans da patronal para premiar as persoas traballadoras máis dóciles e menos reivindicativas. A fenda que se está a producir entre as persoas traballadoras que entraron nun mercado laboral totalmente precarizado, froito das dúas reformas laborais aprobadas, e as que teñen maior idade está creando fortes diferenzas por mor da retribución variábel e dos complementos persoais. Diferenzas que se van incrementando e que provocan a marcha da xente nova máis cualificada fóra de Galiza.

A CIG non pode participar en propostas que dividan o salario entre persoas novas e maiores, sindicadas ou non sindicadas, como son as retribucións variábeis ou as categorías de entrada.

2 XORNADA LABORAL

A flexibilidade da reforma laboral do ano 2012 foi reforzada coa “flexiseguridade” da reforma do 2021 pretendendo desordenar interesadamente para a empresa os horarios e quendas, ampliando a xornada de facto na que as persoas eventuais, fixas-descontinuas, indefinidas a tempo parcial e ETT son as principais damnificadas.

A anunciada redución da xornada ás 37,5 horas semanais vai ter unha difícil aplicación polas diferentes trabas que pretende incluír o goberno español no seu desenrolo lexislativo. Cuestións como contabilizar en cómputo anual a redución da xornada semanal ou que o descanso de 15 minutos en xornadas diarias de mais de 6 horas non se considere como tempo efectivo de traballo, van provocar que a redución da xornada teña unha aplicación menor da que o goberno e os “Axentes sociais” predicán.

Porén, para a súa aplicación real a xornada semanal vai ter que converterse nunha das principais materias nas plataformas da Negociación colectiva neste ano 2025 e sucesivos anos. Un dos principais retos no presente para a clase traballadora é a redución do tempo que pasamos no traballo ás 35 horas semanais, necesario para deixar espazo ás persoas que non atopan traballo, Galiza é unha das rexións de Europa con maior taxa de paro, ou a progresiva automatización de moitos empregos manuais que deixará fóra do mercado laboral a millóns de persoas traballadoras convertendo a redución de xornada nunha necesidade urxente no mundo do traballo.

Xornada laboral anual

Os rexistros estatísticos da xornada indican, como xa anunciamos en anos anteriores, que a xornada laboral en Galiza pactada nos convenios crece. No 3º trimestre do 2024 a xornada laboral pactada no noso país era de 1.757 horas (1.760 para os convenios de sector e 1.719 para os convenio de empresa). Moi lonxe da xornada anual doutros países do noso entorno 1.341 de Alemaña ou 1.478 en Francia por exemplo.

O tempo de descanso obrigatorio de 15 minutos en xornadas diarias superiores as 6 horas recollido no artigo 34,4 do ET, **ten que contabilizarse para calcular a xornada anual** xa que en moitos convenios, especialmente de empresa, non aparece como tempo efectivo de traballo. Este é a explicación de que exista unha diferenza de 41 horas entre os convenios de empresa e os de sector asinados en Galiza. En caso de non computar pode deixar sen efecto a rebaixa da xornada semanal ás 37,5 horas, creando unha importante discriminación ente persoas traballadoras dun mesmo sector dependendo se lles aplican un convenio de empresa ou de sector. **Nos textos do convenios ten que aparecer este descanso como tempo efectivo de traballo.**

En Galiza temos maior dificultade para conciliar a vida persoal coa laboral o ter horarios mais longos que as persoas traballadoras do resto do estado. Isto provoca o chamado “presentismo”, no que as persoas traballadoras están obrigadas a permanecer no seu posto pero realizando moitas veces, actividades que non son produtivas. Segundo datos da OCDE, no ano 2019 as persoas traballadoras do estado español traballaban de media unhas 1.686 horas anuais e a produtividade media da economía foi de 48 €/hora. En cambio, Alemaña con tan só 1.386 horas traballadas de media rexistrou unha produtividade de case 61 € de media.

Unha xornada laboral máis curta é unha medida de xustiza social que distribuiría o traballo remunerado de forma máis homoxénea entre as persoas que non teñen emprego e as que acumulan demasiadas horas de traballo diario. Acurtar a xornada laboral posibilita que a clase traballadora poida vivir de forma máis sostible e plena, reducindo o desemprego, permitindo unha maior conciliación e aumentando a produtividade.

A redución da xornada semanal non pode ser un impedimento para reducir a xornada laboral anual. **A xornada anual debe reducirse, como mínimo, neste ano 2025 ás 1685,5 horas anuais nas plataformas dos convenios. Produto de aplicar ao máximo de días laborais de traballo anual (225 días) unha xornada semanal de 37,5 horas.**

Xornada semanal

Segundo a EPA, no ano 2024, 534.000 persoas traballadoras recoñecen realizar xornadas semanais superiores as 40 horas, 60.000 mais que antes da aprobación da reforma laboral no ano 2021. Destas 98.900 realizan xornadas superiores ás 50 horas semanais.

A xornada de 35 horas semanais, como medida para o reparto do traballo e a creación de emprego, ten que facerse efectiva mediante a negociación colectiva. A proposta do Goberno de levar a xornada a 37,5 horas semanas converte a reivindicación sindical das 35 horas inexcusable, que a xornada só se rebaixe vía decreto do Goberno, como lle pasa aos salarios co SMI, réstalle valor a Negociación Colectiva.

En sectores onde exista unha alta dixitalización e apoio en tecnoloxía, a aplicación da xornada semanal de catro días é posible. Reclamar **a xornada semanal de 32 horas** á semana reduce un 20% os gastos xerais variables das compañías, polo tanto esta si que é unha medida real e eficiente cara a descarbonización da economía e pola mellora do medio ambiente. Unha medida que produce un aforro para as arcas públicas, pois o sistema sanitario tería que lidar con moitos menos dos problemas derivados do estrés laboral e riscos psico-sociais, accidentes de tráfico 'in itinere', as patoloxías músculo-esqueléticas e os problemas asociados ao sedentarismo.

Outra cuestión fundamental en materia de xornada semanal é negociar o aumento dos tempos de descanso por fatiga dentro da xornada laboral, nos convenios con xornadas anuais moi longas, como medida para garantir a saúde no traballo e unhas condicións laborais dignas.

Rexistro de xornada

O Decreto-Lei 8/2019 no que se aproba o rexistro de xornada é unha lei insuficiente que deixa para a negociación colectiva as fórmulas de implementación do rexistro de xornada en atención ás necesidades, características e circunstancias organizativas de cada actividade. Todo isto sucede nun contexto de parálise dun bo número de convenios de sector e onde a maioría das empresas son pequenas e carecen de representación sindical.

O traballo das persoas delegadas da CIG é imprescindible para poder acabar co abuso das horas extraordinarias e das horas de traballo non retribuídas. A nosa presenza nas empresas faise máis necesaria ca nunca para garantir o control de xornada, non só das persoas traballadoras da empresa principal senón da subcontratas e das ETT, que son as que sofren a explotación laboral de forma máis dura.

É fundamental aplicar varias medidas para que o rexistro se aplique de forma real:

1. É necesario obrigir as empresas a colocar nos taboleiros os horarios de traballo cos descansos establecidos para facilitar o control da Inspección.
2. Tamén é necesario deixar por escrito que este rexistro non será empregado para a consignación de calquera outro momento durante a xornada laboral.
3. Acordar que se facilite a entrega de copias do rexistro, xa que non hai obriga legal.
4. Sempre que sexa posíbel non deberemos aceptar o control da xornada en papel, xa que facilita a fraude.
5. Tampouco podemos aceptar o uso de xeolocalizadores. A empresa ten que facilitar os medios para o control no caso de medios dixitais.

A nosa proposta de cláusula para incluír nos convenios é esta:

Artigo X Rexistro de Xornada

De conformidade coa lei, as partes negociadoras garantirán o rexistro diario da xornada de traballo, que deberá incluír, como mínimo, o horario concreto de inicio e finalización da xornada de traballo de cada persoa traballadora.

A organización e documentación do rexistro de xornada deberá respectar os seguintes mínimos imperativos, sen prexuízo das adaptacións que poidan acordarse no ámbito de cada empresa:

1. rexistro formalizarse diariamente e no momento do inicio e da finalización do traballo, de maneira que non será válida a consignación de datos en ningún outro momento.
2. rexistro formalizarse mediante un sistema fiable, que garanta a intervención persoal da persoa traballadora na consignación das horas de inicio e finalización da xornada de traballo e que non permita a súa manipulación ou alteración posterior.
3. deber de rexistro de xornada será tamén esixíbel en traballos que non se presten fisicamente no centro de traballo da empresa ou con xornada variábel ao longo da semana ou do mes.
4. sistema de rexistro deberá respectar en todo caso a intimidade e demais dereitos fundamentais das persoas traballadoras.

Deberase conservar os soportes de rexistro da xornada de traballo durante catro anos. Estes rexistros permanecerán ao dispor das persoas traballadoras, dos seus representantes legais e da Inspección de Traballo e da Seguridade Social na sede da empresas e no centro de traballo; procurando facilitar unha copia mensualmente dos rexistros.

O deber de rexistrar diariamente a xornada non exonera da súa obriga legal de documentar, de forma individualizada por traballador/a, as horas extraordinarias que se presenten, xunto coa súa compensación con descanso ou de ser o caso a súa retribución, para acreditar que non exceden do límite máximo fixado por lei ou convenio.

En ausencia de pacto colectivo, sexa da empresa ou de sector, as empresas deberán aplicar unha política de control horario que respecte o disposto no ET e salvagardando dereitos fundamentais que mencionamos anteriormente.

Distribución irregular da xornada.

A previsible redución da xornada vai ter como consecuencia que volva a aparecer a distribución irregular da xornada como proposta da patronal. Nos convenios debe quedar normativamente claro que a flexibilidade imposta non pode desprazarse fóra do calendario habitual, **quedando excluídos os fins de semana**. 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.

No texto do convenio deberán aparecer diferentes condicionantes para regular a distribución irregular da xornada:

- 1 As persoas traballadoras afectadas por unha suspensión do contrato ou redución da xornada de traballo por causas obxectivas, non estarán afectadas pola distribución irregular de xornada.
- 2 Como norma xeral non terán que distribuír a súa xornada irregularmente aquelas traballadoras en situación de redución de xornada por garda legal, excedencias, xubilados parciais, licenzas retribuídas, lactancia e limitadas por enfermidade.
- 3 A distribución irregular da xornada só será aplicable para o persoal con xornada laboral a tempo completo regulada conforme ao calendario anual.
- 4 Poderán acollerse aquelas empresas que teñan un mínimo do 90% de persoas traballadoras indefinidas 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 persoas afectadas non sexa inferior a 10 días, nos supostos de non acordo.
- 8 A xornada irregular non poderá causar prexuízo económico ás persoas afectadas, 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

Quendas de fin de semana

As quendas de fin de semana son unha ferramenta que se ten demostrado efectiva para a eliminación das 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 37,5 horas.
- Estas quendas son unha ferramenta para a conciliación da vida laboral e familiar; debemos incluír nos convenios que se lle facilite traballar nas mesmas ás persoas traballadoras con fillas/os a cargo, ou dependentes, ou que realicen estudos, e que así o soliciten.
- A remuneración destas quendas debe ser a dunha persoa traballadora de quenda habitual, pois a mesma produce un aforro a/ao empresaria/o ao non ter que aboar horas extraordinarias

3 LOITA CONTRA A PRECARIIDADE

Control das ETT

Tanto a CEOE como a propia UE propoñen potenciar as ETT; aumentando a súa marxe de actuación, facendo de correa de transmisión das “recomendacións” que os propios fondos de investimento fan constantemente ao goberno.

A consolidación das diferentes reformas laborais levou a que se asinasen un total de 2 millóns de contratos por ETT no ano 2011 pasando os 3,6 millóns anuais do ano 2023. Isto supón case o 20% do total dos contratos celebrados. O crecemento deste tipo de contratos non trae mellora na calidade de emprego senón maiores taxas de paro e pobreza laboral.

Son as persoas traballadoras con idades comprendidas entre os 16 e 29 anos as que sofren estes contratos; o 42'6 % do total de contratos por ETT, sendo este rango de idade o 20% da poboación activa.

A extensión do contrato fixo-descontinuo como elemento de consolidación legal da temporalidade en situacións de fraude laboral; introduciu a posibilidade de que as ETT puidesen utilizar este tipo de contrato. Obrigando, de facto, á persoa traballadora a unha dispoñibilidade absoluta respecto á ETT, a nova escravitude 4.0.

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. Introducendo cláusulas que garantan a igualdade salarial.

“Ningunha contrata terá un salario diferente ao do sector ou empresa onde realiza a súa actividade”.

Lembrar que a directiva europea 2008/104/CE admite restricións e excepcións ás ETT por motivos lexítimos, como son a protección das persoas traballadoras en materia laboral ou por saúde. **Nas redaccións dos articulados que limitan as ETT é necesario facer mención á mellora das condicións laborais das persoas máis precarias ou ao preocupante aumento dos accidentes laborais -moitos deles mortais-, cuestións que teñen que ver co precario mercado laboral español, no que as ETT teñen especial incidencia.**

Esta é a nosa proposta para poder superar as diferentes restricións legais que apareceron nas últimas sentenzas.

Artigo X. Estabilidade no emprego e empresas de traballo temporal

De acordo co principio de estabilidade no emprego recollido no artigo ...do presente Convenio e na Lei 12/2001, do 9 de xullo, a contratación de servizos con empresas de traballo temporal rexerase polas normas pactadas no presente artigo.

As empresas afectadas polo presente Convenio, cando contraten servizos con empresas de traballo temporal nos supostos convencionalmente admitidos, esixirán a estas que garantan ás persoas traballadoras postas á súa disposición as condicións económicas e sociais establecidas no Convenio.

Como regra xeral, as empresas afectadas polo presente Convenio procederán á contratación directa das persoas traballadoras destinadas a realizar as tarefas encadradas dentro da súa actividade normal.

*Como excepción á regra anterior, as empresas afectadas polo presente Convenio poderán contratar servizos con empresas de traballo temporal nos supostos (**Exemplo:** de substitución de persoas traballadoras por incapacidade temporal, vacacións e licenzas). En calquera dos casos, a representación legal das persoas traballadoras será informada destas contratacións.*

As regras contidas neste artigo adóptanse con fundamento na disposición adicional cuarta da Lei 14/1994, do 1 de xuño, e baséanse nas seguintes razóns:

Protección das persoas traballadoras:

1. A dependencia directa entre as empresas do sector e as persoas traballadoras ao seu servizo permite que todas elas estean baixo unha mesma representación unitaria e sindical, contribuíndo a unha mellor defensa dos seus intereses económicos e sociais e á eficacia da acción sindical, amparada polos artigos 7 e 28 da Constitución.
2. A dependencia directa entre as empresas do sector e as persoas traballadoras ao seu servizo permite unha mellor organización e coordinación dos recursos para a prevención de riscos laborais, velando pola seguridade e hixiene no traballo consonte ao mandato do artigo 40.2 da Constitución.

Funcionamento do mercado:

1. A Organización Internacional do Traballo define o emprego precario como a “relación laboral onde falta a seguridade de emprego, un dos elementos principais do contrato de traballo”. O principio 5 do Pilar europeo de dereitos sociais declara que “deberán evitarse as relacións laborais que dean lugar a unhas condicións de mercado precarias”, como un dos “principios e dereitos esenciais para o bo e xusto funcionamento dos mercados laborais” (parágrafo 14). Finalmente, o punto 7 da Carta comunitaria dos dereitos sociais fundamentais das persoas traballadoras prevé que “a realización do mercado interior debe conducir a unha mellora das condicións de vida e de traballo dos traballadores na Comunidade Europea”.
2. O principio de estabilidade no emprego, o compromiso das partes asinantes contra a precariedade laboral e o fomento da contratación indefinida que pretende o Convenio colectivo xustifican, por razóns de bo e xusto funcionamento do mercado laboral, a limitación do recurso ás empresas de traballo temporal que, pola súa propia natureza, teñen como actividade a posta a disposición con carácter temporal de persoas traballadoras.

Evitación de abusos:

1. Evitar os abusos derivados da utilización de sucesivos contratos ou relacións laborais de duración determinada é un dos obxectivos primordiais da Directiva 1999/70/CE do Consello, do 28 de xuño de 1999, relativa ao Acordo marco da CES, a UNICE e o CEEP sobre o traballo de duración determinada.
2. A regra xeral de contratación directa por parte das empresas do sector minimiza os riscos de cesión ilegal de persoas traballadoras e fraude de lei na contratación temporal.

Empresas multiservizos

A reforma laboral modificou o artigo 42 ET para establecer que o convenio colectivo aplicábel ás empresas contratistas e subcontratistas será o do sector da actividade desenvolvida en contratas ou subcontratas, con independencia do seu obxecto social, agás que exista outro convenio sectorial aplicábel. Porén, nos termos do artigo 84 ET, liñas 1 e 2, as empresas contratistas poderán aplicar o seu propio convenio de ámbito empresarial.

A eliminación das empresas multiservizos segue a ser un eixe fundamental na loita contra a precariedade na negociación colectiva. A CIG demanda “**a prohibición das empresas multiservizos**”, 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 non só no salario senón no resto de materias.

Determinar convenio sectorial en multiservizos

É necesario para darlle cobertura as persoas traballadoras 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.

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 ábreanse tres interpretacións.

- A) **Aplicar o convenio colectivo da actividade principal ou preponderante da empresa multiservizos:** cando non é posíbel identificar a actividade predominante nas persoas traballadoras dunha empresa multiservizos porque realiza actividades que non teñen nada que ver unhas coas outras, sendo imposible 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 estas persoas traballadoras 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 desprovistas del, entendemos que as persoas traballadoras ocupadas nas primeiras rexeranse polo convenio sectorial que en cada caso corresponda á actividade subcontratada, e os segundos (persoas traballadoras desprovistas de regulación convencional) farano polo convenio da actividade considerada principal. Evitando que convivan persoas traballadoras con convenio e outras sen convenio sectorial de aplicación.

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. Exemplo:

“Ao fin de evitar discriminacións 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 outra empresas actividade ou servizos das áreas de, deberán incluír no contrato mercantil cos contratistas que prestan tales actividades ou servizos, que estes cumprirán coas persoas traballadoras prestadas dos mesmos con todas as obrigacións establecidas no presente convenio colectivo, ademais de cumprir cos demais deberes previstos no artigo 42 e 64 do ET”.

Cláusula do CGRL para a aplicación do convenio sectorial ás multiservizos

Esta é a cláusula aprobada no Consello Galego de Relacións Laborais co obxectivo de garantir a aplicación do contido dos distintos convenios sectoriais ás empresas multiservizo. Recoméndase a inclusión de dúas referencias no articulado destes:

Artigo X: Ámbito de aplicación.

Quedan expresamente incluídas no ámbito de aplicación deste convenio as empresas multiservizos, nos termos recollidos no artigo XX “Subcontratación de empresas multiservizos”.

Artigo XX: “Subcontratación de empresas multiservizos”.

As empresas incluídas no ámbito de aplicación do presente convenio que contraten o subcontraten con outras obras ou servizos da propia actividade ou de actividades complementarias ou non principais, garantirán a aplicación ao persoal das ditas contratas do convenio sectorial que resulte do regulado no artigo 84 ET.

Aos efectos de asegurar o cumprimento da obriga antedita, incluíranse no contrato de servizos asinado entre a empresa dúas cláusulas:

- A aplicación do convenio sectorial ao persoal que traballa na execución da contrata ou subcontrata será referida como unha das principais obrigas de execución do contrato.*
- O incumprimento desta obriga será relacionado como unha das causas automáticas de extinción do contrato, coa indemnización que, no seu caso, se pacte entre as partes.*

Centros Especiais de Emprego

Pese a modificación do artigo 42 ET reforzase un marco legal de explotación e discriminación dun colectivo que, sendo especialmente vulnerábel, sofre intensamente as novas e perversas formas de explotación laboral mediante a subcontratación.

Os Centros Especiais de Emprego (CEE) forman parte dunha nova ferramenta que o capital emprega para precarizar aínda máis as condicións laborais e de vida de milleiros de persoas traballadoras, incrementando o seu beneficio mediante o abuso ás persoas con capacidades distintas.

Cómpre recordar que o obxectivo destes CEE é o de proporcionarlle un traballo produtivo e remunerado, axeitado ás súas características persoais e que facilite a súa integración laboral no mercado ordinario de traballo. Mais estes CEE convértense en precariedade subvencionada polas administracións públicas, desvirtuando o papel dos CEE como facilitadores da integración laboral.

Fanlle competencia desleal ás empresas que si cumpran co convenio de sector, empregando a estas persoas traballadoras como man de obra barata sen ningún dereito nin mellora laboral, incrementando o seu beneficio mediante a explotación dun colectivo de persoas co que se deba ter especial sensibilidade.

É necesario identificar nos distintos sectores e empresas esta nova forma de explotación laboral,

obrigando a que as compañías nas que realizan a súa actividade apliquen condicións laborais do convenio colectivo no que prestan servizos. Calquera CEE que non cumpra coas normas que obriga a administración pública, non informando das actividades e servizos novos que realizan, deben de ser descatalogados como CEE.

Esta é a nosa proposta de cláusula para aplicación do convenio sectorial:

“Os Centros Especiais de Emprego de iniciativa social ou empresarial, cando presten servizos a terceiros con independencia da modalidade xurídica utilizada, regularanse en materia salarial polo disposto no convenio colectivo do sector de actividade en que as persoas traballadoras realicen as súas tarefas, sempre que as retribucións fixadas nestes sexan superiores ás establecidas nas táboas salariais do presente convenio.

Igualmente, os CEE de iniciativa social ou empresarial que teñan persoal realizando algunha actividade dentro da administración pública ou traballando directamente para ela, a través de calquera forma de licitación, serán retribuídos segundo os convenios que resulten de aplicación para a actividade e postos das persoas traballadoras fóra daqueles que liciten vía contratación reservada. Esta afectación ás táboas salariais relativas á actividade que realicen as persoas traballadoras será de aplicación para os procesos de licitación que se publiquen posteriormente á entrada en vigor deste convenio e así o establezan os mencionados procesos”.

Cláusula para integración laboral das persoas con capacidades distintas

Propoñemos levar estas cláusulas aos convenios na mellor defensa dos dereitos laborais e do emprego das persoas con capacidades distintas. Derivado das obrigas que impón o Real Decreto 1/2003, de 29 de novembro, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Xeral de dereitos das persoas con capacidades distintas e a súa inclusión social, que establece nun 2% para as empresas de máis de 50 persoas traballadoras, e que debemos elevar ao 5%. E do R.D. 364/2005 polo que se regula o cumprimento alternativo con carácter excepcional da cota de reserva a favor das persoas traballadoras con capacidades distintas.

Esta medida garante poder defender mellor aos/as compañeiros/as que por causa dos altos ritmos de traballo ou derivado de enfermidades comúns quedan en situación de incapacidade dentro da empresa. Coa cláusula que propoñemos levar nas plataformas impedimos a entrada dos CEE dentro das empresas, e do mesmo xeito garantimos un traballo digno para as persoas con capacidades distintas.

Esta é a nosa proposta de cláusula:

Artigo X. Integración laboral das persoas con capacidades distintas.

- 1 O presente convenio colectivo debe ser aplicado e interpretado polas partes baseándose no principio de igualdade de oportunidades e non discriminación por razón de discapacidade.*
- 2 As garantías específicas recollidas neste convenio a favor da integración laboral das persoas con capacidades diferentes, nomeadamente en materia de contratación, mantemento e garantía do emprego, promoción profesional e económica e conciliación da vida laboral e familiar, teñen duración indefinida.*
- 3 De conformidade coa lexislación vixente, as empresas que ocupen un número de 50 ou máis persoas traballadoras están obrigadas a que o 2% delas sexan persoas con capacidades diferentes. Durante a vixencia deste convenio, as partes comprométese a superar ata o 5% a referida porcentaxe de contratación de persoas con capacidades diferentes, renunciando a adoptar medidas alternativas á contratación.*
- 4 As empresas están obrigadas a tomaren as medidas adecuadas para a adaptación do posto de traballo e a accesibilidade, en función das necesidades de cada situación concreta, a fin de permitir ás persoas con capacidades diferentes accederen ao emprego, desempeñaren o seu traballo, pro-*

gresaren profesionalmente e acceder a formación. En caso de que estas medidas de adaptación resulten imposíbeis ou supoñan unha carga desproporcionada para a empresa, esta deberá xustificalo debidamente ante a representación dos traballadores/as.

- 5 Á hora de adoptar e aplicar as medidas de control e vixilancia do cumprimento da prestación de traballo, a empresa deberá ter en conta as condicións especiais das persoas traballadoras con capacidades diferentes e xustificalo debidamente ante a representación dos traballadores/as.*
- 6 As persoas traballadoras que experimentaran unha diminución na súa capacidade para realizaren as súas funcións habituais poderán solicitar ser destinados a traballos adecuados ás súas condicións actuais, sempre que existan postos vacantes. En tal caso, seralles asignada a clasificación profesional que proceda de acordo cos seus novos cometidos, manténdose o salario que lles correspondía antes de pasaren a esta situación, se for superior. Cando na empresa existan postos adecuados para a súa ocupación por persoas con capacidade diminuída, estas terán preferencia para o seu desempeño.*
- 7 Nos supostos do artigo 40.5 ET en que o desprazamento esixa pernoitar fóra do domicilio e teña unha duración superior a tres meses, terán preferencia para non seren desprazadas as persoas con capacidades diferentes.*
- 8 Nos cursos de formación do persoal que, con carácter gratuíto, poidan organizar as empresas conforme á normativa que regula o subsistema de formación profesional para o emprego, as accións formativas poderán incluír accións positivas respecto do acceso á formación de persoas con capacidades diferentes.*
- 9 Así mesmo, adaptaranse os procesos de selección e incorporación, para garantir as oportunidades de acceso a todas as persoas con discapacidade.*

Subrogación

Dende a CIG entendemos que a subrogación é unha ferramenta imprescindible para frear á precarización e o modelo de explotación laboral baseado na externalización de servizos 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.

Subrogación por lei, derivada do artigo 44.1 ET

Nos convenios colectivos podemos impoñer obrigas e consecuencias adicionais ás establecidas no artigo 44 ET. Mediante a negociación colectiva podemos 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 a persoa traballadora subrogada arrastra do anterior contratante só se manteñen até que comeza a aplicarse un novo convenio empresarial ou sectorial.

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 contemplan.

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 Empleo e a empresa cesionaria unha empresa ordinaria, os tribunais negan que a empresa entrante teña a obriga de asumir as persoas traballadoras 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 Empleo 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.
- Esta é a nosa proposta de cláusula:

Artigo XX.- Subrogación do persoal en contratas

Para contribuír a garantir a estabilidade no emprego do persoal contratado por empresas e entidades de dereito público que se sucedan mediante calquera modalidade contractual, total ou parcialmente en calquera contrata de, establececese a obriga de subrogación do persoal entre a empresa saínte e a entrante.

En tódolos supostos de finalización, perda, rescisión ou cesión de unha contrata, así como respecto de calquera outra figura ou modalidade que supoña a substitución entre entidades, persoas físicas ou xurídicas que leven a cabo a actividade de que se trata, as persoas traballadoras da empresa saínte pasarán a adscribirse á nova empresa ou entidade que vaia a realizar a actividade obxecto da contrata, respectando esta os dereitos e obrigas de que gocen na empresa substituída, manténdose a antigüidade, a tódolos efectos desde o inicio da súa relación laboral nos traballos de conservación ou mantemento.

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 asumir 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 as persoas traballadoras, nin mediante acordo ou pacto colectivo nin mediante acordo entre os empresarios/as que se relevan na titularidade da concesión ou contrato. Polo tanto, as persoas traballadoras van poder oporse á subrogación e negarse a aceptar a mudanza de empresario/a.

Subrogación para a 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”.

4 PLANS DE PENSIÓNS DE EMPREGO

O goberno español pretende que o número de partícipes nos Plans de pensións de emprego aumenten desde os dous millóns actuais aos trece millóns no ano 2030, chegando ata o 80% da poboación ocupada. Ademais estiman que os activos baixo xestión dos Plans, en termos de PIB, pasen do 3% actual ao 9% no ano 2030, o 18% no 2040 e o 31% no 2050.

Para a CIG os *Plans de pensións de emprego* teñen que garantir a promoción e xestión pública destes fondos de pensións. Cuestión fundamental para que non poida producirse unha homologación ou derivar a súa regulación ao fixado para os plans de pensións individuais privados.

Apostamos pola xestión directa destes fondos e poder asegurar o control público e en beneficio do conxunto das persoas traballadoras, en lugar de ceder esa administración a entidades xestoras (bancos, entidades financeiras, fondos....etc) de carácter privado que cobrarán comisións por esa xestión. Estas remuneracións saíran das achegas das persoas traballadoras, como consecuencia terán unha repercusión de xeito negativo simultaneamente na pensión complementaria futura, no fondo de pensións da Seguridade social e no seu propio salario.

Por tal razón, a nosa proposta é que a xestión dos fondos de pensión de promoción pública se realicen desde a Tesouraría Xeral da Seguridade Social. Esta xestión dos plans de pensións de emprego ten que facerse necesariamente desde o ámbito público por un organismo tripartito, encomendando esta á Tesouraría Xeral da Seguridade Social e o Control á Comisión Executiva do INSS.

E necesario converter os organismos do estado xa existentes, como pode ser o Instituto de Crédito Oficial (ICO) en banca pública e que sirva verdadeiramente para financiar a entidade pública depositaria dos plans de pensións de emprego. O bloqueo deste instrumento de actuación pública, utilizado de maneira extensa e valiosa noutros países da nosa contorna debe ser superado.

Para unha mellor administración destes fondos dende a CIG consideramos que **o ámbito de negociación sectorial dos plans de pensións de emprego** non pode ser unicamente estatal; os convenios de ámbito inferior, **provinciais e autonómicos**, deben poder establecer unhas condicións que melloren as establecidas no estatal e prevalecer sobre este.

En resumo as nosas propostas son:

- Garantir a promoción e xestión pública dos fondos de pensións de emprego, para o que non poidan homologarse ou derivarse a súa regulación ao fixado para os plans de pensións individuais privados.
- A xestión dos plans de pensións de emprego ten que facerse desde o ámbito público por un organismo tripartito, encomendando esta á Tesouraría Xeral da Seguridade Social e o Control á Comisión Executiva do INSS.
- Apostar pola xestión directa de estes fondos e asegurar o control público e en beneficio do conxunto de cidadáns e cidadás, en lugar de ceder esa administración a entidades xestoras (bancos, entidades financeiras, fondos....) de carácter privado que cobrarán comisións por esa xestión. Propoñemos que a xestión dos fondos de pensión de promoción pública realícese desde a Tesouraría Xeral da Seguridade Social.
- Converter o ICO en banca pública e que sirva verdadeiramente para financiar a entidade pública depositaria dos plans de pensións de emprego.
- O ámbito de negociación sectorial dos plans de pensións de emprego non pode ser unicamente estatal; os convenios de ámbito inferior, provincial, deben poder establecer unhas condicións que melloren as establecidas no estatal e prevalecer sobre este.
- As empresas con convenios provinciais poden non adherirse ao Plan estatal se acordan a promoción do seu propio Plan de Pensións de emprego, que en ningún caso poderá ser de inferiores condicións.
- As achegas o Plan deben saír da contribución empresarial, a contía debe aboarse polo partícipe polo tempo completo do ano. Non se pode parcializar nin deixar de aboar os períodos de inactividade debido a precariedade. Especialmente para as persoas traballadoras con contratos eventuais por Circunstancias da Produción e Fixos-descontínuos.
- A dotación do fondo non se pode realizar con recortes nos incrementos nin das garantías salariais pactados dos nosos convenios.
- Contribución por parte das entidades xestoras se a retribución bruta fixa anual da persoa traballadora fose superior á remuneración bruta anual establecida nas táboas do convenio colectivo provincial que lle fose de aplicación. As empresas non poden quedar exentas no caso de que unha persoa traballadora teña un complemento persoal ou calquera outro concepto salarial que fai que o seu salario sexa maior ao do seu convenio.
- Realizar contribucións, por parte das empresas, durante os períodos de inactividade das persoas traballadoras, especialmente nos contratos de traballo fixos-descontínuos, reducións de xornada por garda legal, excedencias por coidado de fillos/as ou familiares, suspensións de contrato por nacemento e coidado de crianzas.
- Consideramos necesario que a Comisión de Control do Plan de Pensións sexa designada directamente pola Comisión Negociadora do Convenio. A designación ten que recaer nos membros da citada Comisión Negociadora ou en persoas designadas polas organizacións empresarias e sindicais que a compoñen, nunca dende a comisión paritaria.
- Acordar nos convenios a exclusión de aquelas persoas que expresen a súa vontade contraria a adherirse ao Plan, nun prazo acordado ao efecto.
- No caso de desemprego ou enfermidade de longa duración poderase rescatar as cantidades capitalizadas polas persoas traballadoras.

5 CONTRATACIÓN

Para analizar a precariedade na contratación que trouxo a reforma laboral do ano 21 á negociación colectiva imos a empregar os datos da Axencia Tributaria. Comparando o SME (Salario Medio Estimado) que é produto de elevar as percepcións en diñeiro a un ano completo é que en Galiza foi de 28.883 euros cos ingresos realmente percibidos pola clase traballadora galega, que foron de 25.252 euros, o resultado é unha diferenza de 3.631 euros entre os ingresos reais e o salario do convenio. Unha diferenza provocada pola temporalidade, a contratación parcial, fixa-descontinua e as ETT. Como consecuencia, no ano 2023 o 34% das persoas asalariadas declaran ingresos inferiores ao SMI, sendo un total de 368.557.

Criterios Inspección da traballo contra a fraude na contratación

O criterio da ITSS contra a fraude na contratación do ano 2024 obriga a que os teñamos en conta a hora de realizar as nosas propostas en materia de contratación. Estes criterios son:

Estruturalidade na contratación temporal: parten dunha análise da evolución do emprego da empresa, a nivel provincial, nos últimos 24 meses onde se detecta que poderían estarse cubrindo postos de persoal de carácter permanente con contratos temporais, polo que se obriga a transformar en contrato indefinido. A contratación temporal non pode ser utilizada para cubrir as necesidades permanentes e estables das empresas, xeneralizando a contratación indefinida e esixindo aos contratos temporais que exista a causa que xustifica a súa duración limitada

Estruturalidade nas persoas traballadoras postas ao dispor por ETT: parten dos últimos 24 meses, onde detectase de forma sistemática que o número de persoas traballadoras cedidas a través de ETT mantense nun determinado nivel nalgunhas empresas usuarias, o que manifesta unha necesidade permanente e non temporal desta última.

Eses postos de traballo estables teñen que cubrirse con contratos indefinidos ordinarios evitando a utilización recorrente da contratación a través de posta ao dispor de traballadores por unha empresa de traballo temporal para a cobertura de necesidades estruturais da empresa usuaria.

Contratación irregular de fixos descontinuos: Ás empresas que manteñen en alta a persoas traballadoras contratadas como fixas descontinuas cunha vinculación superior ao 87,5% nos últimos 12 meses (equivalente ao alta, polo menos, durante 10 meses e medio no devandito período) e nas que dificilmente se xustifica o carácter intermitente que define a relación laboral fixa descontinua.

Nos contratos que acumulan polo menos 320 días de alta na mesma empresa, mediante contratación directa ou mediante contratos de posta a disposición de ETT.

Alta Vinculación na empresa polo uso combinado ou reiterado de diferentes modalidades da contratación temporal durante un período de alta superior a 18 meses na empresa nos últimos 4 anos e con unha vinculación superior ao 65% en dito período. Non se trata de supostos de encadeamento do art.15.5 ET senón de relacións laborais nas que se presume un posible abuso na contratación temporal independentemente do tipo de contrato empregado.

Superación de períodos máximos legais o convencionais en la contratación temporal y casos de encadeamento que superan los dezoito meses en un período de vinte e catro meses. En esta casuística inclúense:

- f. Nos contratos de obra ou servizo determinado en vigor desde fai máis de 48 meses.
- g. Nos contratos eventuais por circunstancias da produción cunha duración superior aos 12 meses.
- h. Nos contratos de obra ou servizo en vigor desde fai máis de 36 meses.
- i. Encadeamento de dous ou máis contratos temporais nos últimos 24 meses alcanzando un período de alta superior a 18 meses.
- j. Encadeamento de dous ou máis contratos temporais con alta na empresa usuaria, con ou sen solución de continuidade, por un período superior a 18 meses nos últimos 24, intermediando alta na ETT.
- k. Encadeamento de dous o máis contratos temporais, con ou sen solución de continuidade, por un período superior a 18 meses nos últimos 24 , con alta actual na ETT.

Comisión de contratación

A lexislación actual sobre contratación potencia a falta de control na contratación nas empresas. Unha ferramenta para reverter esta situación é a **creación dunha “Comisión única de Contratación”**. **Estas comisións deben de abrirse en dous ámbitos diferentes, mediante a propia comisión negociadora dos convenios sectoriais e nas empresas mediante os Comités. Unha ferramenta que dá capacidade de control e contra o abuso ás persoas temporais, fixa-descontinuas, tempo parcial e indefinidas.** Nestas diferente modalidades contractuais o Estatuto dos Traballadores da prerrogativas e dereitos que temos que facer efectivos. Do contrario nos tamén participamos, por omisión, na fraude da contratación.

Período de proba

Un efecto perverso da reforma laboral é o despedimento durante os meses do período de proba. En Galiza estes despedimentos de indefinidos durante o período de proba multiplicáronse por 10, superando todos os meses os 3.000 persoas traballadoras despedidas por este medio, sen dereito a indemnización.

A patronal ve no período de proba unha vía para seguir a incorporar traballadores por períodos temporais curtos tras a eliminación do contrato por obra e servizo. Rompendo a relación laboral sen a necesidade de xustificación ou de aviso previo, xa que o único requisito é que a decisión se comunique por escrito. **Este despedimento por non superar o período de proba non dá pé a obter unha indemnización. Polo tanto a nosa proposta é que o período de proba non pode ser superior aos 15 días para todos os colectivos de persoas traballadoras.**

Contratos temporais

A contratación temporal quedou en dous grandes tipos de contratos en función da causa: contratos por circunstancias da produción e contratos por substitución. Nesta situación **se non regulamos a contratación dificilmente podemos asegurar o cumprimento dos convenios.**

O artigo 15 do ET comeza co seguinte texto: “*O contrato de traballo presúmese por tempo indefinido*”. A nosa posición de partida na negociación ten que ser a de exixir **que todos os contratos realizados na empresa sexan indefinidos, limitando a porcentaxe máxima de persoal temporal o 10%**. Está é a nosa proposta de cláusula:

“As partes asinantes comprométense a realizar a contratación indefinida a tempo completo ordinaria, 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 non pasarán do 10% do total do cadro de persoal é terán os mesmos dereitos que o persoal con contratos de duración indefinida”.

Do mesmo xeito debemos penalizar a eventualidade cunha **indemnización de 20 días/ano para o persoal temporal** que remate o seu contrato, esta é a nosa proposta de cláusula .

Por finalización de contrato de circunstancias da produción, substitución e 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.

Colle maior importancia aínda o control por parte dos delegados de persoal e sindicais da contratación temporal que se realicen na empresa e as causas habilitantes. **E preciso reforzar os articulados nos convenios en materia de contratación** xa que os novos conceptos xurídicos indeterminados con que opera a norma («incremento imprevisíbel», «oscilacións», «desaxuste temporal»...) convértense en novas ferramentas e oportunidades para a fraude.

A nova regulación permite alargar o tempo a 12 meses por convenio colectivo sectorial, **a nosa resposta a proposta** é que só a podemos valoralo como materia de negociación se é a cambio dunha mellora de dereitos significativa no noso convenio.

As medidas para a regulación da contratación temporal que propomos:

- **Creación dun mapa dos postos de traballo** ocupados por persoal con contrato temporal e información de calquera nova actividade ou función dentro das empresas que vai ser ocupada por persoal temporal.
- **Regular a obrigación de informar** por parte da empresa **das vacantes existentes** para que as persoas traballadoras con contratos de duración determinada accedan a estes postos como indefinidos. Temos que acordar a entrega dun documento no que aparezan os postos de traballo que quedan vacantes e a causa pola que se produce (xubilación, excedencia, baixa na empresa....)
- Establecer unha reunión a final de ano na que recibamos **a información das necesidades de contratación**.
- **Entrega nesta xuntanza anual dun listado no que aparezan todas as persoas traballadoras temporais** (as que se atopan traballando pero tamén as que se atopan nese intre en desemprego). Este listado ten que aparecer por orde de antigüidade, contando para elo o número de xornadas traballadas e non a data dende o primeiro contrato de traballo. As persoas con maior antigüidade serán as que opten aos postos vacantes para pasar a indefinidas.
- A nova norma habilita este contrato para vacacións anuais cando este recurso estaba desterrado pola xurisprudencia. É necesario **acordar na comisión o período de vacacións e limitalo o máximo posible aos meses de verán**, se deixamos aberto todo o ano para establecer o período de vacacións teñen unha nova ferramenta que aumenta a capacidade de precarizar as condicións das persoas temporais.

Pactar un plano de redución da temporalidade, no mesmo debemos marcar uns obxectivos e un espazo temporal para a consecución dos mesmos.

Contratación a tempo parcial

Estase a producir unha aceleración nos contratos a tempo parcial para reducir estatisticamente a cifra de temporalidade, actualmente son 148.020 as persoas afiliadas a seguridade social con contrato indefinido, transmitindo un falso éxito nas políticas de contratación e fin de precariedade.

Estes contratos significan o 17,8% do total das persoas traballadoras en Galiza, concentrando 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 percibindo salarios inferiores ao SMI.

A consolidación destes contratos representa unha ameaza real para a caída dos salarios en xeral, e provoca unha fractura difícil de recompoñer ao estratificar máis as condicións de traballo e dividir en categorías cualitativas con xornadas e salarios diferentes nunha mesma empresa.

Esta é a nosa cláusula para o control sindical dos contratos a tempo parcial:

*Entenderase 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 rexeráse 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 18 meses 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.

Ademais, debemos **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. Tamén debemos coñecer os pactos de horas complementarias, cando tales acordos se formalizan unha vez vixente o contrato, para solicitálos debemos apoiarnos na sentenza STS 16/02/2021.

Prohibir ou limitar a porcentaxe máxima de persoas con contrato parcial por empresa en función do cadro de persoal, **que non supere o 15%.** **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 un complemento necesario para compensar os períodos mensuais de inactividade.

Contratos fixos-descontinuos

En Galiza o número de persoas con esta modalidade de contratación non paran de medrar. Temos que marcar semestralmente un calendario coas previsións de chamamento para as persoas fixas-descontinuas, neste calendario deben aparecer os datos das altas efectivas de persoas fixas descontinuas que se produciran ao longo do ano.

Para limitar o abuso debemos acordar tanto no regulamento como no convenio colectivo:

- No convenio establecer a **creación dunha bolsa de emprego** na que se integraran as persoas fixas-descontinuas durante os períodos de inactividade. Tendo pleno acceso a información de esta bolsa para todas as seccións sindicais con representación, creando un sistema para que as persoas fixas-descontinuas se transformen en fixas ordinarias nas prazas que vaian quedando vacantes.
- Acordar un período máximo para o chamamento e indemnización por fin de chamamento (**o criterio ten que ser reducir o período de chamamento e aumentar a indemnización**). É moi importante definir no convenio cando se produce o incumprimento no prazo de chamamento para solicitar a indemnización por despedimento. Temos que negarnos as pretensións da patronal de alongalo.
- Este chamamento ten que realizarse por escrito (non vale WhatsApp, nin outra canle dixital) e producirse por rigorosa orde de antigüidade e por categoría. **O tempo máximo de chamamento non pode alongarse de ningunha forma mais alá de 2 meses.** O obxectivo desta é que todas as persoas traballadoras fixas-descontinuas cumpran o mesmo período de actividade no ano.
- Acordar que o período **de preaviso sexa de 15 días para o chamamento** (a sentenza SAN 05/12/2022 permite reducir a 48 horas este preaviso). Non pode ser inmediato o dificultar a posibilidade de conciliar a vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

- En caso de non producirse o chamamento no prazo acordado a persoa traballadora ten que poder decidir causar baixa na empresa, **acordando unha indemnización por chamamento de 45 días/ano**, cando este coincida coa terminación da actividade e non se produza, sen solución de continuidade, un novo chamamento.
 - **Non se poderá suspender a actividade** das persoas traballadoras fixas-descontinuas mentres están de alta no centro de **traballo persoas con contratos eventuais**. Establecendo un período mínimo de días ao ano (a nosa proposta non pode ser menor 180 días) que deben estar contratadas as persoas traballadoras co fin de garantir uns ingresos mínimos.
 - Deixar reflectido no acordo que **toda persoa traballadora fixa-descontinua en situación de incapacidade temporal ten que ser incorporada o chamamento**, ser dado de alta e despois tramitar a baixa pola incapacidade de corresponda (sentenza TS 14 de xullo de 2016)
 - No convenio ten que quedar recollido que o goce das vacacións terán que ser necesariamente en período de actividade. Debemos fixar unha penalización no finiquito se non se chegan a gozar as vacacións nos períodos de actividade.
 - **Prohibir as ETT, e a xornada parcial na contratación fixa-descontinua.**
 - No convenio debemos acordar que non poden asinar pactos de exclusividade que prohiban traballar as persoas fixas-descontinuas noutra empresa nos períodos de inactividade.
 - No caso de atoparse a empresa en situación de ERTE non se poderá rematar a tempada do contrato ata atoparse a empresa en situación de normalidade.
 - No convenio regularemos como se vai a informar as persoas fixas-descontinuas e á representación legal das persoas traballadoras sobre a existencia de postos de traballo vacantes de carácter fixo ordinario.
- Marcando os criterios para pasar as persoas traballadoras fixas descontinuas a fixas ordinarias.**

Contratos de formación en alternancia e o contrato formativo

A aprobación da Lei de Formación Profesional obríganos acordar medidas que dificulten que a FP nas empresas non se converta nunha vía para a precariedade. Os contratos formativos son un mecanismo para o acceso ao traballo da mocidade como man de obra barata, fomentando a explotación xuvenil. As limitacións a contratación temporal fai necesaria, como nova ferramenta de explotación do capital, os contratos formativos. A privatización da formación e do ensino permite as empresas e as patronais fundar institucións formativas empresariais nas que as empresas poderán explotar, sen acordar novas categorías de entrada, con man de obra barata e con difícil control sindical. Castigan a mocidade a comezar a traballar nunha situación de precariedade continua, dende o primeiro día.

Neste contexto, o papel dos delegados/as sindicais ten un novo condicionante que fai mais necesario a formación en materia de contratación. Estas son as cláusulas a engadir para facilitar o control sindical nas persoas traballadoras que estean con contratos formativos:

- En primeiro lugar, pactar no convenio que **todas as melloras sociais que existan serán de aplicación para este colectivo** de persoas traballadoras.
- Ter acceso aos contratos que se concerten, incluíndo obrigatoriamente o texto do plan formativo individual no que se especifiquen o contido das prácticas ou a formación e as actividades de tutoría para o cumprimento dos seus obxectivos.
- A **retribución** polo tempo de traballo efectivo **será o 100%** da fixada no convenio colectivo aplicable na empresa para estes contratos ou na súa falta a do grupo profesional e nivel retributivo correspondente ás funcións desempeñadas.
- Nos convenios colectivos de ámbito sectorial **determinar os postos de traballo**, actividades, niveis ou grupos profesionais que poderán desempeñarse por medio de contrato formativo.
- **Prohibir os contratos formativos** en situación de suspensión ou redución de xornada temporal de emprego derivada **dun ERTE**.
- As persoas contratadas con contrato formativo ou de formación en alternancia **non poderán realizar horas exceso en ningún suposto**. O seu horario de traballo e as actividades formativas será en quenda de mañá

- As persoas traballadoras que rematen o contrato de formación e foran contratadas novamente cun período de inactividade entre contratos inferior aos doce meses **computarán a efectos de antigüidade na empresa dende a data que se asinou o contrato formativo.**
- A empresa **porá en coñecemento da comisión** as persoas traballadoras e os acordos de cooperación educativa ou formativa que contemplan a contratación formativa, incluíndo a información relativa aos plans ou programas formativos individuais, así como os requisitos e as condicións nas que se desenvolverá a actividade de tutorización.
- No convenio acordaremos que o número de mulleres ou homes con contratos formativos en ningún caso poderán baixar do 40% do total. Pactaremos que un porcentaxe das persoas traballadoras que rematen o contrato formativo na empresa pasen a indefinidas, este porcentaxe non debe ser inferior ao 15%.

No contrato de formación en alternancia, que terá por obxecto compatibilizar a actividade laboral retribuída cos correspondentes procesos formativos no ámbito da formación profesional:

- Concertar que a actividade desempeñada pola persoa traballadora na empresa está directamente relacionada coas actividades formativas que xustifican a contratación laboral, **en ningún caso permitiremos actividades formativas que non están concertadas coa representación legal.**
- A empresa **concertará coa comisión cales serán as persoas titoras** designada pola empresa. Estas deberán contar coa formación ou experiencia adecuada para tales tarefas, A empresa deberá, á súa vez, garantir a coordinación da persoa titora coa comisión de formación.
- A empresa **informará a comisión dos plans formativos individuais** onde se especifique o contido da formación, o calendario e as actividades e os requisitos de titoría para o cumprimento dos seus obxectivos.
- **Concertaremos coa empresa a duración do contrato** prevista no correspondente plan ou programa formativo. Limitar o máximo posíbel o tempo do persoal en formación procurando non pasar do ano.
- **Limitar o máximo o tempo de traballo efectivo na empresa**, este non debería pasar en ningún caso dos seis meses por ano. A comisión ten como obxectivo garantir unha boa formación, dándolle o tempo que sexa necesario no centro formativo.

No **contrato formativo** para a obtención da práctica profesional adecuada ao nivel de estudos rexeráse polas seguintes regras:

- Acordar nos convenios sectoriais que **a duración deste contrato non poderá ser superior a seis meses.**
- Neste contrato **non establecer ningún período de proba.**
- A empresa **elaborará**, xunto coa comisión, **o plan formativo individual** no que se especifique o contido da práctica profesional, e acordará tamén, o titor ou titora que conte coa formación ou experiencia adecuadas para o seguimento do plan e o correcto cumprimento do obxecto do contrato.

6 PREVALENCIA DOS CONVENIOS E ACORDOS GALEGOS

A modificación do artigo 84 ET dálle prioridade aplicativa aos convenios sectoriais autonómicos sobre calquera outro acordo ou convenio de ámbito estatal. Con todo, esta prioridade fica condicionada a que a regulación dos acordos ou convenios autonómicos **sexa máis favorábel** para as persoas traballadoras que a fixada nos convenios ou acordos estatais. Con esta característica, a resistencia aos convenios galegos por parte de UGT e CCOO só vai poder explicarse por colocaren a súa ideoloxía estatalizadora i españolista por riba dos intereses obxectivos da clase traballadora.

En calquera caso, considéranse materias non negociábeis no ámbito dunha comunidade autónoma, cando existe convenio estatal no sector, o período de proba, as modalidades de contratación, a clasificación profesional, a xornada máxima anual de traballo, o réxime disciplinario, as normas mínimas en materia de prevención de riscos laborais e a mobilidade xeográfica.

Facemos unha valoración positiva dos cambios introducidos neste artigo, que satisfai, cando menos en parte, demandas históricas do sindicalismo nacionalista. Unha oportunidade para reforzarmos o Marco galego de relacións laborais, mais tamén impón novas prioridades e tarefas á CIG, como son a aposta polos convenios sectoriais de ámbito galego —para complementar ou substituír algúns dos actuais convenios provinciais e tamén para regular novos sectores de actividade— ou **a necesidade dun acordo interprofesional galego de estrutura da negociación colectiva**, que haberá de servir de abeiro para protexer os convenios provinciais da colonización por parte dos convenios estatais.

Outra opción son os **Acordos Marco nos diferentes sectores** e que servirían como paraugas para os diferentes convenios provinciais. Un exemplo desta opción é o “*Acordo marco galego do sector do transporte de viaxeiros por estrada*” asinado no ano 2017. Onde se acorda a subrogación do persoal e as suba salarial con catro táboas diferentes por cada provincia.

A reforma da negociación colectiva do Goberno Zapatero en 2011 foi moi agresiva para os convenios sectoriais autonómicos e provinciais e para o propio modelo sindical da CIG, pois abriu a porta a que os convenios de ámbito estatal dispuxeran enteiramente sobre a estrutura da negociación colectiva nun sector, reservando para si todo tipo de materias e prohibindo a súa negociación noutros ámbitos.

Isto provoca perda de dereitos e salarios como a que sufrimos recentemente no convenio da construción de Pontevedra, onde unha demanda da patronal española da construción anulou o convenio na súa totalidade.

Neste ano 2025 os Convenios que as federacións da CIG estiman susceptibles de abrir novos marcos galegos son: Comercio e alimentación, Hostalaría, Limpeza, Acordo marco de mantemento e cociña nos hospitais, Fundacións de investigación, Comercio téxtil, Serradoiros, Madeira, Construción, Metal, Acordo transporte de viaxeirxs, Panadarías e pastelería, escolas infantís de 0 a 3 anos, Centros de menores e Centros de persoas discapacitadas. En total son 15 convenios

7 EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPREGO

A reforma laboral concede carácter estrutural e permanente á normativa de excepción que se desenvolveu para a xestión da pandemia da covid-19, baseada nunha xigantesca transferencia de fondos públicos ás empresas para axustar as súas capacidades produtivas en situacións de crise.

Os Expedientes de regulación de emprego esténdense como unha medida mais de flexibilidade laboral, as persoas traballadoras imos subvencionar ás empresas coas nosas prestacións por desemprego. En diferentes sectores as persoas traballadoras van a estar castigadas a vivir nun ERTE permanente, o argumento oficial para xustificar esta enorme transferencia de rendas do traballo ao capital é que a «flexibilidade interna» evita a destrución de emprego. Porén, para despedir mantéñense intactas todas as facilidades que puxeron as reformas laborais, especialmente no ano 2012, para o despedimento. É preciso dar o debate nas empresas da necesidade de NON asinar ningún ERTE. Ante esta situación, **a nosa alternativa debe ser as reducións de xornada ante a falta de carga de traballo**.

A nova regulación estende o modelo mafioso da formación ligada os ERTE instrumento necesario para ter bonificacións nas cotizacións a seguridade social. Esta formación ligada aos procesos de dixitalización do traballo necesariamente ten que ser para persoas coas categorías mais baixas que van a ser os colectivos que mais van a sufrir o proceso de robotización, dixitalización e descarbonización do mundo do traballo.

Non podemos negociar descolgues salariais, inaplicacións de convenio, modificacións substanciais, mobilidade xeográfica ou funcional como medidas simultáneas a negociación dos ERTE.

Ademais solicitaremos:

1. **O prazo na negociación do ERTE debe de esgotarse sempre**; asinar antes significa que as persoas traballadoras sufrirán antes as súas consecuencias negativas. Do mesmo xeito debe recollerse na acta todo o falado nas xuntanzas non só para deixar constancia do acordado senón da posible ausencia de boa fe da empresa. (Por exemplo: negativas a propostas da RLT, negativas a contestar preguntas ou posibles coaccións directas ou indirectas).

2. **Pagamento inmediato do paro**, habilitando un procedemento especial e extraordinario na confección de nóminas para retomar os pagamentos a mes vencido. A tramitación do ERTE implica que o primeiro pagamento do SEPE se realice no segundo mes, pagamento que sempre se realizará no 10º día. Se as persoas traballadoras son reguladas un número importante de días ao longo do mes, poden atoparse sen ingresos durante os primeiros dez días do mes, o que pode causar graves consecuencias ás persoas traballadoras.
3. **Completar o salario ao 100%**. Durante os primeiros 180 días a contía da prestación e do 70% da base de regulación, pasando despois ao 50%. É necesario acordar este complemento para que a regulación non teña merma salarial e polo tanto non se empregue o ERTE como un mecanismo máis de flexibilidade interna na empresa para mellorar a conta de resultados.
4. **Complementar ao 100% as pagas extras e as vacacións** xa que durante a regulación non se xeran.
5. **Compromiso de incorporación de todo o persoal temporal e de empresa externa que foi despedido**. Esta medida implica un difícil e rigoroso traballo de control sindical para que ninguén quede atrás na volta á normalidade na actividade da empresa.
6. **Ás persoas traballadoras fixas-descontinuas**, no caso de atoparse a empresa en situación de ERTE, **non se poderá rematar a tempada do contrato** ata atoparse a empresa en situación de normalidade. No caso de atoparse en situación de inactividade, acordaremos que o chamamento producírase no prazo acordado, para a súa incorporación ao cadro de persoal.
7. Compromiso, máis alá do que obriga a lei, de **que non se farán despedimentos** ata un ano despois de rematar o ERTE.
8. **Preaviso** da empresa ás persoas traballadoras afectadas por xornadas de regulación **con 5 días de antelación como mínimo**; deixar o acordo sen un prazo mínimo dá lugar a regulación á carta e ao abuso patronal. Este preaviso ten que realizarse por escrito ou en persoa (non vale WhatasApp, nin outra canle dixital).
9. **Reparto equitativo entre o cadro de persoal das xornadas de regulación**, para isto negociaremos o número de persoas e talleres, limitando o número de días. Esta é unha medida necesaria para que na empresa non se castigue o persoal máis reivindicativo ou que fai valer máis os seus dereitos.
10. **Creación dunha comisión que se ten que reunir de forma semanal**; nela informarase de forma global da regulación que se vai producir na semana seguinte e poderemos facer o necesario labor de control en todos os puntos anteriores.
11. **Deixar fóra do expediente** as persoas eventuais que non teñen xerado días de paro e o persoal maior de 55 anos.
12. **Prohibir a formación dual, os contratos formativos ou de formación na alternancia** en situación de suspensión ou redución de xornada temporal de emprego derivada dun ERTE. No caso de que as persoas traballadoras nesta situación xa están contratadas acordar a prohibición de que poidan realizar a formación en actividades e postos co persoal regulado.

8 INCAPACIDADE TEMPORAL E MUTUAS

O 10 de marzo de 2023 CCOO, UGT e a patronal asinaban o V Acordo polo Emprego e a Negociación Colectiva (AENC) asumindo unha mentira contada moitas veces pola patronal sobre o absentismo laboral e culpabilizando as persoas traballadoras por estaren en incapacidade temporal por continxencias comúns.

Dentro deste regresivo e fraudulento acordo figura a promoción de convenios de colaboración do INSS e as comunidades autónomas para a xestión das mutuas das baixas mediante a realización de probas diagnósticas e tratamentos terapéuticos e rehabilitadores en procesos de incapacidade temporal por continxencias comúns de orixe traumatolóxica. Continxencias que son, a día de hoxe, as que maior número de persoas ocupan derivadas dos altos ritmos de traballo, da excesiva xornada laboral e principalmente dos recortes que a Xunta de Galiza impón ao noso sistema público de saúde aumentando as listas de agarda

Nel establecen liñas de actuación e procedementos para facer seguimento, chegando a fixar criterios que mesmo poden ser constitutivos de vulneracións de dereitos fundamentais das persoas traballadoras. Aceptan o papel das Mutuas e acordan ampliar as súas competencias, extralimitándollas, sen importarlles os abusos que a diario estamos a denunciar.

Para a CIG as mutuas representan, de facto a privatización de recursos públicos, as máis das veces é un instrumento máis de presión sobre os traballadores/as para control do absentismo, xa que o control extremo que se realiza dos períodos de baixa provoca unha total indefensión para as persoas traballadoras, violación da intimidade, falla da garantía da confidencialidade, etc.

Consecuencia deste tipo de “políticas” de destrución de dereitos e garantías básicas en materia laboral e sanitaria, as persoas traballadoras no seu conxunto están a ser sometidas dun xeito constante e masivo a uns procedementos de actuación que priman o resultado económico e os intereses das empresas fronte ao dereito á saúde das persoas traballadoras afectadas por un proceso de incapacidade temporal.

O Goberno quere ver reducidas as baixas laborais a costa das persoas traballadoras, de aí a visión economicista que sustenta os cambios do sistema de protección que, lonxe de mellorar, empeora en canto a cobertura para as persoas traballadoras.

A potenciación do papel das mutuas vén a significar, de feito, a privatización da xestión da Seguridade Social. Unha situación altamente perigosa á que temos que engadir outro factor de distorsión que é a persistencia de actitudes e comportamentos onde o interese económico e empresarial prevalece sobre o criterio de saúde.

Así, as mutuas forzan a redución da duración dos procesos de baixa médica ou recuperación e incluso dan a cualificación de común a patoloxías ou danos á saúde que teñen claramente unha orixe profesional. As mutuas son empresas e como tal a súa prioridade non é a saúde das persoas traballadoras senón os beneficios económicos.

Respecto ás mutuas:

- **O enfoque debe ir cara a necesaria 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, **deberemos rexeitar sempre que as mutuas xestionen as continxencias comúns.** Ten especial importancia incluír no articulado dos nosos convenios a imposibilidade da xestión das continxencias común por parte das mutuas.
- Acordar a participación da RLT na elección da mutua e a súa capacidade para cambiar de entidade unha vez finalizado o contrato, de xeito motivado.

Complementos do salario na IT

O complemento de incapacidade temporal constitúe unha mellora da prestación da seguridade social. Os problemas derivados dos recortes no Sistema público de saúde están a alongar os períodos nas incapacidades. Polo tanto, complementar a cuantía que a persoa traballadora percibe ao estar de IT é necesaria para non ter unha perda significativa nos ingresos anuais. Nas plataformas temos que solicitar complementar o salario ata o 100% da base reguladora. De ningunha maneira empregar conceptos como *salario real* que en moitos casos pode supor que a empresa non teña que complementar o salario.

Debemos ter en conta a sentenza do Tribunal Supremo do 12 de marzo de 2020 rec. 2801/2017 (EDJ 2020/570947) respecto diso da duración do complemento de incapacidade temporal nos supostos de que a súa orixe proveña do convenio. Na devandita sentenza, e nun asunto no que era de aplicación o Convenio Colectivo Marco para os establecementos financeiros de crédito (2013) resolveu que o complemento de incapacidade temporal **NON se extingue pola extinción da relación laboral**, senón que é inherente á situación de IT e NON á vixencia do contrato, cando no convenio non se especificou outra limitación temporal.

9 XUBILACIÓN PARCIAL E ANTICIPADA

Todo o que non signifique recuperar a xubilación parcial aos 61 anos en todas as actividades constitúe un prexuízo para os dereitos que a clase traballadora xa tiña recoñecidos e que lle foron roubados nas diferentes reformas das pensións encadeadas dende o ano 2011.

Para a industria manufactureira, que agora ten recoñecida a xubilación parcial a partir dos 61 anos, amplíase de dous a tres anos a posibilidade de anticipar a xubilación parcial. Para o resto de traballadores e traballadoras o acceso ao retiro parcial fica como xa estaba, pero sen poder adiantala máis de tres anos.

O “diálogo social” potencia a prolongación da vida laboral cando o Estado español ten a taxa de desemprego xuvenil máis elevada da UE ao mesmo tempo que se fala da necesidade de rexuvenecer os cadros de persoal. Actualmente a Xubilación Parcial e Anticipada son testimoniais as dificultades de facer valer este dereito por parte da persoa traballadora vese limitada na negociación colectiva. Esta é a proposta de cláusula para incluír no convenio colectivo

Xubilación parcial.

1. Ao amparo do artigo 215 do Real Decreto Lexislativo 8/2015, de 30 de outubro, polo que *se aproba o Texto Refundido da Lei Xeral da Seguridade Social e do artigo 12.6 do ET, recoñéceselle aos traballadores e traballadoras o dereito subxectivo de solicitar a empresa a xubilación parcial e a redución de xornada no límite máximo legalmente previsto, cando se dean os requisitos legalmente establecidos e, en especial, o da idade, que non poderá ser inferior á establecida pola lei en cada momento.*
2. *A solicitude deberase remitir á empresa cunha antelación mínima de tres meses á data prevista de xubilación parcial. A empresa, aplicando o principio de igualdade entre traballadores/as eventuais e indefinidos dando prioridade aos traballadores con mais antigüidade, dará resposta nun prazo máximo de trinta días. Nos casos de discrepancias entre as partes remitirase a cuestión á Comisión Paritaria que resolverá no ámbito das súas funcións e no prazo máximo de trinta días.*
3. A porcentaxe da xornada que corresponde de traballo efectivo acumularase nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial e a xornada completa sen prexuízo de outros acordos anteriores a sinatura desde convenio colectivo ou acordo ó que poidan chegar o traballador e a empresa. A contratación da persoa relevista será indefinida.

Xubilación anticipada.

Poderán acceder á xubilación anticipada os traballadores/as que teñan cumprida unha idade que sexa inferior en dous anos, como máximo, á idade esixida para a xubilación ordinaria que resulte de aplicación en cada caso, e que cumpran cos requisitos legalmente establecidos no artigo 208 do Real Decreto lexislativo 8/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Xeral de Seguridade Social para o acceso a esta modalidade de xubilación.

10 LOITA CONTRA A EXPLOTACIÓN DIXITAL

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 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 moitos sectores non ten ningún tipo de control, as persoas traballadoras 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 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 o artigo 20 bis no ET di que “*Os traballadores/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*”.

O emprego dos aparatos electrónicos trae infinidade de variables e dificultan o dereito a desconexión dixital. **Non podemos facilitar voluntariamente o WhatsApp, ou medios similares**, á empresa e que se converta nun medio habitual para tratar asuntos relacionados co traballo. A destacar que segundo a STSX. Asturias 29/03/2022 ([rec. 322/2022](#)) non hai vulneración do dereito á desconexión dixital por empregar o WhatsApp en cuestións laborais por parte da empresa. Temos que ter en conta que o dereito a desconexión dixital non ten de seu o carácter de fundamental, excepto cando apareza vinculado a outros como o de intimidade ou o de folga.

É imprescindible incluír cláusulas que garantan a desconexión dixital nos convenios colectivos aos que lles afecte esta nova forma de precariedade laboral. Esta é a nosa proposta de cláusula sobre desconexión dixital:

Artigo X. Dereito á desconexión dixital

1. *Recoñécese o dereito á desconexión dixital, nos termos establecidos no artigo 88 da Lei orgánica de protección de datos persoais, no artigo 20 bis do Estatuto do Traballo e neste convenio colectivo.*
2. *As persoas traballadoras non teñen a obriga de revisar, nin moito menos de responder, as posíbeis mensaxes ou chamadas relacionadas coa súa prestación laboral que se produzan fóra do seu horario de traballo.*
3. *Nos períodos de vacacións, permisos e descansos a empresa deberá garantir que a actividade produtiva se desenvolva con normalidade e sen perturbar o dereito á desconexión das persoas traballadoras, ora mediante unha adecuada planificación das quendas de vacacións e descansos, ora mediante a contratación de persoal de reforzo.*
4. *Con carácter excepcional, cando a función desempeñada pola persoa traballadora faga imprescindible que revise mensaxes profesionais fóra do seu horario de traballo, deberá subscribirse previamente un acordo por escrito, na se fixará unha faixa horaria concreta, non superior a 60 minutos por día, durante a que a persoa traballadora debe revisar as mensaxes e atender as urxencias que se produzan. De tales acordos individuais entregarase copia á representación legal dos traballadores/as, dentro dos tres días seguintes á súa subscripción.*

Para os efectos desta liña, enténdese por urxencia aquela incidencia que racionalmente pode resolverse mediante unha instrución clara e sinxela, que pode transmitirse mediante unha chamada ou mensaxe curta, e que suporía un maior uso de tempo e recursos en caso de non ser atendida de forma inmediata.

5. *En calquera caso, o tempo de dispoñibilidade fóra do horario de traballo que excepcionalmente se requira da persoa traballadora será compensado con tempo libre, de modo que en ningún caso poderá superarse a xornada laboral máxima pactada.*

Cláusulas de control das plataformas dixitais

A robotización e a uberización da economía van deixar a clase traballadora con menos emprego e de menor calidade, substituíndo traballo asalariado por traballo autónomo. Unha nova realidade no que para competir xa non hai que producir senón que traballar sen pausa, en calquera momento do día ou da noite.

Estas plataformas dixitais son donas dende calquera lugar do planeta da vida das persoas traballadoras a calquera hora do día e as horas que sexa preciso. Sen dereito ao descanso retribuído, a estar aseguradas e a cotizar. Volvemos pois ás condicións de traballo de séculos pasados sen ningunha seguridade e sen ningún dereito.

Estamos ante o sometemento das persoas traballadoras mediante unha plataforma dixital sempre lista para atender os avisos de traballo e baixo a ameaza de restricións. A propia plataforma decide a zona de traballo e a cantidade a percibir segundo a demanda.

Estas persoas traballadoras son falsas autónomas e sofren a explotación laboral que ven da man dunha revolución tecnolóxica. Non teñen horarios, nin vacacións, nin liberdade ante o poder empresarial, con salarios por baixo do SMI, con equipas de traballo postos do peto propio, sen estabilidade e sen representación sindical. Esta é a escravitude laboral que nos trae a revolución tecnolóxica ao mundo do traballo.

Co obxectivo de garantir a aplicación do contido dos distintos convenios sectoriais ás persoas que traballan para plataformas dixitais, a alternativa é a inclusión das seguintes referencias no articulado dos convenios colectivos sectoriais:

Artigo X. Ámbito de aplicación

Quedan expresamente incluídas no ámbito de aplicación deste convenio as empresas que prestan os seus servizos a través de plataformas dixitais, e as persoas contratadas por estas, nos termos recollidos no artigo XX "Cláusula de garantía de dereitos mínimos".

Artigo XX. Cláusula de garantía de dereitos mínimos

As empresas incluídas no ámbito de aplicación do presente convenio colectivo, que contraten ou subcontraten directamente ou a través dunha terceira empresa obras ou servizos da propia actividade ou de actividades complementarias ou non principais, garantirán a aplicación ao persoal das contratas do convenio sectorial que resulte do regulado no artigo 84 ET.

Este compromiso resulta especialmente aplicábel ás contratas ou subcontratas titulares ou usufrutuaras de plataformas dixitais e ao seu persoal, con independencia da natureza xurídica do vínculo -mercantil, civil ou laboral que una as persoas que prestan os servizos con estas empresas.

Aos efectos de asegurar o cumprimento da obriga antedita, as empresas asinantes deste convenio comprométense a que se inclúan no contrato mercantil coa contrata ou subcontrata as seguintes cláusulas:

- A aplicación das condicións económicas (salariais e extrasalariais) e de xornada (duración, descansos, permisos e licenzas, vacacións, etc.) do convenio sectorial que resulte de aplicación consonte ao recollido no artigo 84 ET, ao persoal que traballe na execución da contrata ou subcontrata, con independencia da natureza da súa relación, laboral por conta allea ou autónoma, coa empresa da plataforma, será unha das principais obrigas de execución do contrato.*
- O incumprimento desta obriga será relacionado como unha das causas automáticas de nulidade do contrato, coa indemnización que, no seu caso, se pacte entre as partes.*

Cláusulas sobre o teletraballo

A CIG oponse ao teletraballo xa que, con carácter xeral, supón un enorme desafío para a defensa dos dereitos das persoas traballadoras, ademais dun enorme problema para o desenvolvemento do traballo sindical. Grazas ao teletraballo as empresas teñen a posibilidade de recortar custes, fomentando a competitividade e o individualismo entre persoas traballadoras e afastándoas da organización da clase traballadora para a loita pola consecución de mellores condicións de traballo e de vida.

O teletraballo, lonxe de ofrecer vantaxes, supón unha descapitalización da empresa, quedando en moitos casos o seu pasivo reducido a cero. Moitas veces non existe ningún investimento por parte da empresa ao reducir todos os gastos, facilitando deste xeito as deslocalizacións das empresas sen ningún custe para elas.

Dende unha perspectiva de xénero ofrécese o teletraballo como unha forma de conciliación da vida laboral e familiar. Lonxe disto, esta modalidade agocha a dobre xornada de traballo para as mulleres traballadoras e unha xustificación por parte do neoliberalismo para recortar en servizos públicos como garderías, ao ser estes innecesarios. Tamén na nova Lei de Dependencia fálase de impulsar o teletraballo entre as persoas con capacidades distintas, evitándose o gasto na mobilidade destas persoas traballadoras e castigándoas a vivir pechadas no seu domicilio.

Antes da implantación do teletraballo no centro de traballo ten que levarse a cabo unha análise profunda da súa necesidade no seo da sección sindical de cada centro de traballo. **Previamente á introdución no convenio colectivo ten que pasar a debate e aprobación polas executivas de cada federación, fixándose liñas vermellas e límites que non se poden sobrepasar.**

Na CIG consideramos que o teletraballo necesita limitarse en tres aspectos para non ser unha ferramenta de precarización e explotación laboral:

- 1 Non poden obrigar a persoa traballadora a poñer o seu domicilio a disposición da empresa. Polo tanto, a empresa ten que facilitar o lugar, equipos e ferramentas de traballo, así como o mantemento dos mesmos. Teñen que asumir todos os custes de converter unha habitación en oficina, con todo o que iso implica de mobiliario. A empresa ten que realizar as avaliacións de riscos, sobre todo psicosociais, e en todo o que teña que ver coa saúde laboral. Así mesmo, ten que compensar os gastos de luz, auga, electricidade, gas e limpeza dese tempo de traballo.
- 2 Limitar as dificultades para a organización do traballo, creando unha necesaria separación entre o espazo público e o privado. Prohibindo o control da empresa da actividade nos medios dixitais, para non perder a intimidade, capacidade de socialización e o fomento do sedentarismo. É necesario que a persoa traballadora teña o posto dentro da empresa dispoñíbel e sabendo as datas con antelación nas que ten que presentarse; en ningún caso se pode teletraballar o 100% da xornada. Así mesmo, ten que quedar perfectamente definido a necesaria voluntariedade por parte da persoa traballadora. E limitarse ademais a retribución por obxectivos, xa que ao non ter unha xornada marcada nin control directo da empresa pode materializarse en xornadas laborais intensas sen facer diferenciación de días de semana e fin de semana.
- 3 Acordando que a persoa traballadora reciba puntualmente a información sindical, directamente dende a RLT e as seccións sindicais a través de calquera ferramenta de comunicación individual e instantánea posta a disposición pola empresa para o persoal. En ningún caso pode ser válido o uso de sistemas de páxinas en intranet. Non se pode contratada directamente para teletraballar, e necesario ter un tempo mínimo de antigüidade na empresa, as persoas traballadoras precisan coñecer os seus compañeiros/as de traballo, asistir a asembleas dentro do centro de traballo, etc. O teletraballo non pode ser empregado como unha ferramenta para fomentar a individualización das condicións laborais.

Esta é a proposta de cláusulas sobre teletraballo para levar aos nosos convenios:

Artigo X. Teletraballo

X.1. Definición, enfoque e modalidades.

X.1.1. Para os efectos do presente convenio, enténdese por teletraballo a modalidade de prestación de servizos na que unha parte da xornada laboral se desenvolve de forma remota desde un espazo suficiente do domicilio particular da persoa traballadora que se destina ao seu uso como oficina.

A persoa traballadora poderá acollerse voluntariamente ao réxime de teletraballo, que é reversíbel por calquera das partes en calquera momento. Para materializar a reversión, a parte que desexa rematar a situación comunicará por escrito á outra parte a data de finalización, cunha antecendencia mínima de 15 días, agás circunstancias xustificadas que fagan necesaria a reincorporación total e inmediata da persoa ao posto de traballo ordinario.

X.1.2. Defínense cinco modalidades de teletraballo:

- *Un día á semana.*
- *Dous días á semana.*
- *Tres días á semana.*
- *20% da xornada diaria.*
- *Dúas tardes á semana e a xornada do venres.*

A persoa traballadora que decida participar, deberá acordar co seu superior/a xerárquico/a a modalidade en que vai desenvolver o teletraballo. A empresa articulará un procedemento formal de solicitude, tramitación, aprobación e formalización do teletraballo. Se a persoa traballadora mudase de posto de traballo, a empresa analizará se o novo posto é compatíbel coa situación de teletraballo, a efectos de adoptar a decisión oportuna.

X.2. Requisitos básicos para poder realizar teletraballo

X.2.1. Organizativos ou de posto de traballo:

A empresa e a representación dos traballadores/as valorarán se o posto de traballo é apto para o teletraballo.

X.2.2. Perfil profesional e persoal da persoa que teletraballa:

- *Dous anos de antigüidade na empresa como mínimo.*
- *Estar en situación de alta e a xornada completa. Porén, a redución de xornada será compatíbel co teletraballo de día completo e coa modalidade do 20% diario, agás que a redución de xornada sexa igual ou superior a un terzo.*
- *Competencias: coñecemento suficiente do posto (un ano mínimo no posto como referencia) e habilidades informáticas suficientes para poder traballar en remoto.*

X.3. Requisitos do lugar de teletraballo.

O lugar desde o que se realice o teletraballo deberá contar cunha serie de condicións que garantan que se poderá desenvolver o traballo habitual nunha contorna adecuada. Alén dos requisitos técnicos que garantan a conexión, deberase contar cun espazo que cumpra as condicións mínimas en materia de prevención, seguridade e saúde dun posto de traballo tipo. Estas condicións mínimas constarán no acordo individual de teletraballo (AIT).

Para comprobar esas condicións, a persoa que teletraballa comprométese a aceptar unha visita de avaliación de riscos, en data e hora que se concertará persoalmente.

X.4. Obrigas e dereitos da persoa que teletraballa

X.4.1. A empresa e a persoa que se acolla á situación de teletraballo deberán asinar previamente o AIT para a formalización da súa nova situación laboral, durante a que se manterán os seus dereitos e obrigas laborais en todo aquilo que non sexa incompatíbel co teletraballo, e, en particular:

- *Garantía de condicións laborais: o mesmo posto de traballo, funcións, dependencia xerárquica, condicións salariais e de xornada.*

- *Garantía de desenvolvemento profesional: as mesmas oportunidades de formación, promocións e ascensos.*
- *Garantía de dereitos sindicais: os mesmos dereitos de votación activa e pasiva nas eleccións sindicais e de exercicio da actividade sindical e das funcións representativas, de ser o caso.*
- *Garantía de esixencia: mesma carga de traballo e esixencia de nivel de produtividade.*
- *Garantía social e preventiva: mesmos dereitos de prevención de riscos e Seguridade Social, mesmas coberturas das continxencias de enfermidade profesional e de accidente, etc.*

X.4.2. Para facer efectivos estes dereitos ante os organismos da Seguridade Social e mutuas, a empresa emitirá certificación acreditativa do horario desempeñado na situación de teletraballo, sempre que o solicite a persoa traballadora.

X.4.3. A persoa que teletraballa mantén a obriga de comunicar as incidencias de vacacións ou incapacidade temporal, ou calquera outra da que deba ter coñecemento a empresa. Ademais, deberá someterse aos sistemas de control da prestación laboral, que en todo caso deberán respectar a súa intimidade e deberán ser comunicados con antecendencia e claridade.

X.4.4. Con carácter excepcional e xustificado, a persoa que teletraballa deberá atender a demanda da empresa de cambiar os días ou tardes de teletraballo establecidos no AIT por outros da mesma semana, cando isto for necesario por necesidades produtivas ou por asistencia a cursos de formación.

X.5. Outras cláusulas adicionais relativas ao réxime de teletraballo

X.5.1. Medios materiais:

Para a prestación do seu traballo, a empresa poñerá ao dispor da persoa que teletraballa os seguintes medios materiais se non os puxo xa previamente: equipos informáticos, telefonía, conexión a internet e o software necesario para o desenvolvemento da actividade laboral. Tales medios poderán ser substituídos en calquera momento, ou suprimidos total ou parcialmente por decisión unilateral da persoa empregadora, cando non resulten necesarios para a prestación do traballo contratado. A persoa que teletraballa está obrigada a conservar e custodiar os medios materiais coa debida dilixencia, impedindo o acceso de persoas alleas á empresa aos programas e bases de datos postos á súa disposición. A empresa deberá fornecer á persoa que teletraballa o apoio técnico necesario para o correcto funcionamento dos medios materiais.

X.5.2. Protección de datos e uso de internet:

No que atinxe á protección de datos, a persoa que teletraballa debe coñecer e cumprir a normativa interna e comprométese a adoptar as medidas axeitadas para garantir a protección dos datos de carácter persoal aos que, con ocasión da súa prestación laboral, teña acceso por conta da empresa. Doutra banda, a persoa que teletraballa comprométese a non recoller nin espallar material ilícito mediante internet a través dos medios materiais facilitados pola empresa para a prestación do seu traballo.

X.6. Seguimento de teletraballo.

Con carácter semestral, a empresa presentará no seo da Comisión Paritaria un informe de seguimento do programa de teletraballo.

A Comisión Paritaria velará e impulsará a implantación homoxénea do teletraballo en todos os departamentos da empresa, realizando un seguimento que se recollerá nun informe anual.

11 CONTIDOS E ESTRUCTURA

Loita contra os convenios de ámbito estatal

A consolidación da estrutura territorial estatal na negociación colectiva impide aos convenios sectoriais de ámbito provincial afectaren as materias reservadas –por lei ou por acordo marco– para a negociación colectiva estatal, que actualmente funciona como tapón salarial.

Son múltiples os exemplos como o do *Convenio estatal do sector de drogarías e perfumarías*, que no seu artigo 6 prohibe expresamente o convenio provincial. Tanto a patronal como UGT e CCOO saben que as grandes melloras e incrementos salariais que se producen en Galiza son mediante a mobilización, conflitos e folgas. Por iso os convenios provinciais de sector son o campo de batalla que queren evitar e os sindicatos nacionalistas e de contrapoder somos o inimigo que queren derrotar.

CCOO e UGT aceleraron a consolidación dos convenios de empresa e ámbito estatal afondando na precariedade; canto máis precario sexa o mercado laboral no Estado español máis se acelerará a multiplicación destes convenios. A CIG non debe ser partícipe activo en ningún caso da negociación colectiva estatal; non podemos acreditar un xeito de negociar de costas á clase traballadora e que nega a realidade social e política galega.

Calquera posibilidade de participación activa na negociación colectiva estatal, e moito mais despois da reforma do artigo 84 do ET, ten que pasar pola aprobación dos organismos de dirección do sindicato. En calquera caso, será necesario ter un corpo afiliativo e con capacidade propia de mobilización e acción sindical no noso país para que nos sentemos nas mesas estatais.

O obxectivo ten que ser claro:

Abrir marcos propios de negociación colectiva en Galiza, que escapen da dinámica estatal e nos que non poida prevalecer o convenio estatal sobre o galego ou provincial de sector. En ningún caso pode existir a xerarquía normativa e a esixencia de autorización para abrir marcos de negociación en Galiza.

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

Acordos Parciais

A nosa posición ante os acordos parciais ten que ser rotundamente en contra (agás para escapar daqueles casos con reserva estatal de materias que incidan no convenio provincial) 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.

Disolución de patronais

Temos que recuperar aqueles convenios que están en suspenso ou nos que desapareceu a patronal. Son convenios menores en número de persoas afectadas 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.** E por iso é necesario a activación dun mecanismo para a convocatoria de patronais disoltas 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.

Estes son os convenios de sector que están paralizados en Galiza e a data de finalización:

Convenios galegos

Convenio galego de editoriais (finalizado o 31/12/2013).

Convenio galego do sector da dobraxe (21/12/2006)

Sector sanitario de Galiza xestionado por fundacións públicas sanitarias (31/12/2007).

Coruña

Amarradores da provincia da Coruña (31/12/1999).

Axencias distribuidoras de GLP (finalizou o 31/12/1997)

Bebidas refrescantes e analcohólicas (31/12/2002)

Carpintería de ribeira (31/12/2006)

Comercio e mobles (31/12/2011)

Confeiterías, pastelerías, masas fritidas, bolos e xeados artesanais (31/12/2007)

Flota de arrastre o fresco do Gran Sol (31/12/1999)

Industrias vinícolas, alcoholeiras, licoreiras, sidreiras e o seu comercio (31/12/2002)

Oficinas e despachos (31/12/2014)

Persoal de terra empresas pesqueiras (31/12/1991)

Protésicos dentais (31/12/1995)

Tinturerías, lavanderías e repasado de roupa (31/07/2012)

Lugo

Buques de arrastre o fresco (31/12/1993)

Chocolates, bombóns e caramelos (31/12/1990)

Comercio da pel e do calzado (31/12/2010)

Comercio de mobles e obxectos decorativos (31/12/2011)

Comercio téxtil (31/12/2015)

Confeitería, pastelería e repostería (31/12/2010)

Distribución de butano (31/12/2008)

Industrias vinícolas, alcoholeiras, licoreiras, sidreiras (31/12/2010)

Oficinas e despachos (31/12/2008)

Transporte de viaxeiros por estrada (31/12/2015)

Ourense

Comercio da pel (31/12/2013)

Fabricantes de cadaleitos (31/12/2002)

Fabricantes de mobles, carpintería, tapicería e ebanistería (31/12/2013)

Industrias vinícolas, alcoholeiras, licoreiras, sidreiras (31/12/2009)

Limpeza de institucións hospitalarias da seguridade social (31/12/2013)

Rematantes de serradoiros e preparados industriais de madeira (31/12/2012)

Sanidade privada (31/12/2012)

Transporte de mercadorías por estrada (31/12/2014)

Pontevedra

Comercio da pel (31/12/2009)

Comercio de bazares, venda de xoguetes, artigos de regalo, adorno e reclamo (31/12/2014)

Comercio por xunto de peixe fresco (31/12/2010)
Industrias de bebidas refrescantes (31/12/2015)
Industrias e comercio vitivinícolas (31/12/2014)
Oficinas e despachos (31/12/2012)
Pesca de arrastre o fresco no Gran Sol (31/12/1999)
Vendas por xunto de tecidos, mercería e paquetería (30/04/2012)

Comisións paritarias

A designación da Comisión Paritaria é de contido mínimo do convenio colectivo, a mesma estará conformada polas partes negociadoras. Porén, sempre que se produce a negociación dun convenio colectivo que non asinamos, UGT, CCOO e patronal limitámana só aos asinantes.

Se estamos de acordo en ampliar funcións e extensión das Comisións Paritarias, algo que sería conveniente facelo, como mínimo, termos a proposta que o Consello Galego de Relacións Laborais ten aprobado, e que reproducimos cun algúns cambios necesarios:

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 una 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.

Modificacións 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. Estabelecer 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.
- Estabelecer 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 substancial.
- Estabelecer procedementos previos á modificación, como a mediación, a arbitrase ou a intervención preceptiva da Comisión Paritaria do convenio sectorial.
- Estabelecer 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.

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.

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.

Ultraactividade

A recuperación da ultraactividade indefinida dos convenios colectivos é o único punto da reforma do 2021 en que se pode afirmar que se produciu unha derogación. Porén, os efectos das anteriores reformas foron limitados, tanto polas interpretacións xudiciais favorábeis á conservación das condicións de traballo (a reforma de 2021 fai decaer e deixa sen contido a xurisprudencia do TS) como polas cláusulas de ultraactividade incorporadas a moitos convenios empresariais, provinciais e galegos.

O longo destes anos Galiza representou unha excepción no marco do estado na proporción de convenios sectoriais que salvan a ultraactividade cunha porcentaxe superior ao 90% dos convenios teñen garantida a permanencia.

A actual modificación do artigo 86 ET elimina o decaemento dos convenios polo decurso dun ano desde a denuncia sen que se chegue a acordo, mais o substitúe por unha obriga de someterse aos procedementos de mediación establecidos nos acordos interprofesionais como o AGA. Medida introducida polo actual goberno nesa fixación por eliminar o conflito e a mobilización, que se teñen demostrado como a única ferramenta realmente efectiva que ten a clase traballadora para mellorar as súas condicións de vida e laborais.

Transcorrido un ano desde a denuncia do convenio colectivo sen que se acorde un novo convenio, as partes deberán someterse aos procedementos de mediación regulados no AGA. Isto da especial relevancia a cando se debe facer a denuncia do convenio, **debemos agardar ao último mes de vixencia do convenio para realizar a súa denuncia, a partir de ese intre teremos un ano para marcar o calendario de reunións e as mobilizacións necesarias** para alcanzar o acordo. A actual norma pretende matar o conflito pasado un ano xa que as cláusulas convencionais polas que se renunciou á folga durante a vixencia dun convenio decaerán a partir da súa denuncia e non do fin da súa vixencia e polo tanto debemos ter un calendario definido para que isto non suceda.

Na redacción do artigo no pode aparecer de ningún xeito o sometemento voluntario aos procedementos de arbitraje regulados polos AGA, nese caso o laudo arbitral tería a mesma eficacia xurídica que os convenios colectivos deixando na man dunha terceira persoa a negociación do convenio colectivo.

O Texto da ultraactividade non pode ser confuso e, en ningún caso, limitar a vixencia ademais de indicar que a denuncia só produce efectos unha vez cumprida a duración pactada, 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 obriga ao sometemento da mediación será efectiva un ano despois da fin da duración pactada.

12 PERMISOS, CONCILIACIÓN E LICENZAS

Goce dos permisos

Debemos incluír melloras ó goce das licenzas nos textos dos convenios en base a Sentenza do Tribunal Supremo (Sala Cuarta) do 13.02.2018 (rco 266/2016) que considera que **a licenza se goza o primeiro día laboral seguinte ao día en que se produce o feito** que xustifica o permiso.

Existe outra sentenza do Tribunal Supremo de 5 de marzo de 2012 que afirma que **o permiso retribuído por hospitalización de cónxuxe ou familiares até o segundo grao de consanguinidades non se extingue coa alta hospitalaria, se a mesma non vai acompañada do alta médica.**

Ter en conta para o goce de esta licenza que o Tribunal Supremo (Sentenza TS, Sala do Social, de 23/04/2009, Rec. 44/2007), os partos nos que exista hospitalización da xestante 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.

E que a Sala do Social da Audiencia Nacional dictaminou unha sentenza na que determina que os 5 días de permiso por enfermidade aprobado polo RD 5/2023 deben ser considerados como hábiles non naturais.

As propostas de cláusulas son:

Propoñemos engadir un novo parágrafo ao artigo que regule os permisos e licenzas con este texto:

X. Para os efectos do cómputo dos días de permisos e licenzas regulados neste artigo, aplicaranse as seguintes regras:

- a) *O día inicial do goce das licenzas retribuídas será o primeiro día en que a persoa titular do dereito teña obriga de traballar a partir daquel en que se produciu o feito que dá dereito ao permiso.*
- b) *Dentro dos días de goce das licenzas retribuídas (excepto a de matrimonio ou unión de feito) non computarán, para os efectos da súa duración, os días en que a persoa titular do dereito non tiña a obriga de traballar.*
- c) *Os permisos e licenzas vinculados á hospitalización dun familiar non se extinguen coa alta hospitalaria se esta non vai acompañada de alta médica.*
- d) *Os permisos por enfermidade, accidente ou hospitalización de familiares deben ser considerarse como hábiles, non naturais, podendo desfrutarse de xeito ininterrompido ou fraccionado (para garantir a corresponsabilidade poderá usarse mentres dure a hospitalización ou o repouso domiciliario, non sendo obrigado acollerse de maneira inmediata)*

Proposta para equiparación parellas de feito.

Aínda que xa está recollido no RD 5/23, é convinte incluír na negociación dos novos convenios: “Ao desfrute dos permisos retribuídos recoñecidos neste apartado, terán dereito tanto as parellas de dereito (matrimonio) como as unións de feito”.

Proposta de mellora da duración do artigo 48.4 e 48.5 do ET: Permiso por nacemento e coidado de menor.

O pleno do Tribunal constitucional declarou inconstitucional que as nais biolóxicas de familias mono-parentais non podan ampliar o permiso por nacemento e coidado de crianza máis aló de 16 semanas, mais en tanto non se pronuncie debemos intentar ampliar a duración do permiso recollido no artigo 48.4 do ET, xunto con outras situacións que consideramos deben ser obxecto de ampliación:

“Os nacementos, adopcións ou acollementos orixinarán para as persoas proxenitoras un permiso retribuído cunha duración de 7 días, (intentarase achegar, como mínimo, á duración das 20 semanas despois do parto, e no caso de ser posíbel, até que a crianza cumpra 6 meses) que poderán desfrutar a continuación da suspensión do contrato recollida nos artigos 48.4. e 48.5 do E.T., ou a continuación do permiso para o coidado do lactante, segundo proceda. A duración deste permiso será o dobre no caso de ter lugar o nacemento nunha familia monoparental”.

“No caso de partos múltiples, discapacidade, ou ter lugar o nacemento/acollemento/adopción nunha familia monoparental, a duración será dobre”.

“Nos casos de nacementos prematuros ou con hospitalización, este permiso aumentarase polo tempo que dure a hospitalización, a cargo da empresa, se esta supera o límite das 13 semanas en dúas semanas máis”.

Propostas de mellora do artigo 37 do ET:

Estas son as cláusulas de mellora a incluír nos convenios do artigo 37 do ET “descanso semanal, festas e permisos”

37.3. f) Exames prenatais e técnicas de reprodución asistida

*“O persoal terá dereito a un permiso retribuído para a **realización e o acompañamento a tratamentos de fecundación asistida e para acompañar a exames prenatais e a técnicas de preparación ao parto** (con independencia de se se realizan en centros públicos ou privados) durante o tempo indispensable para a súa práctica, con aviso previo e xustificación da necesidade de realización dentro da xornada”.*

37.3 Adopción e acollemento

*“Do mesmo xeito, o persoal terá dereito a un permiso retribuído polo tempo indispensable nos casos de **adopción ou o acollemento ou garda con fins de adopción**, para a asistencia ás preceptivas sesións de información 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 persoa proxenitora ao país de orixe da crianza adoptada, poderá facer uso dun permiso non retribuído de ata 4 semanas incluso antes da resolución pola que se constituía a adopción, conservando as cotizacións ”.*

37.3 Amniocentese (nova incorporación de texto no apartado)

*“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 a parella da traballadora xestante para atender ao seu coidado”.*

37.3 Crianzas hospitalizadas despois do parto (proposta de modificación)

*“Naqueles casos nos que as fillas/os sexan **prematuros/os** ou que teñan que permanecer **hospitalizados/as despois do parto**, unha vez rematado o período de suspensión do contrato, terase dereito a ausentarse dúas horas diarias con carácter retribuído, mentres dure esta situación”.*

37.4 Lactación

Cando non aparece nada recollido no convenio sectorial é importante instar as empresas a negociar os termos de desfrute, tal e como se recolle agora no ET. As nosas recomendacións son:

- Aumento até os 12 meses do dereito de lactación.
- Establecer que se poida coller durante os primeiros 12 meses de vida da crianza ou posteriores a unha adopción (en coherencias coas suspensións por nacemento e coidado).
- Especificar o número de días aos que se ten dereito se optamos por gozalo de xeito acumulado.
- Indicar que os días non se reducen sempre a cando a persoa traballadora solicite o goce dentro dos primeiros 12 meses desde o parto ou adopción.

A proposta de cláusula a engadir ao texto dos convenios:

“Nos supostos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción e acollemento, as persoas traballadoras terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións (reducindo a xornada en media hora ao inicio e ao final da xornada, ou ben nunha hora ao inicio ou ao final da xornada), para o coidado do lactante até que este cumpra 12 meses, ou acumulalo en xornadas completas.

No caso de optar por unha acumulación do permiso en xornadas completas, a duración será de 20 xornadas de traballo a desfrutar a opción da persoa solicitante dentro dos primeiros 12 meses de vida da crianza.

Se as dúas persoas proxenitoras son traballadoras desta empresa poderán compartir parte ou a totalidade do permiso entre elas, se así o deciden.

37.4 Permiso médico

*“O persoal terá dereito a un **permiso sen perda de retribución para quen 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”.*

*“O persoal con fillas/os, acollidos/as menores, ou con familiares que, polas súas enfermidades ou pola súa avanzada idade, necesiten a asistencia doutras persoas, terá dereito a un permiso retribuído polo tempo indispensábel **para o acompañamento a consulta médica ou consultas en centros sociosanitarios**, debendo achegar o correspondente volante xustificativo “.*

*“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”.*

37.4 Outros permisos

“O persoal terá dereito a 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, titorías escolares...)”.

37.4 Excedencia. Proposta de mellora do artigo 46 do E.T.

“ O persoal terá dereito a un período de excedencia de até 3 anos de duración para atender ao coidado de cada fillo ou filla menor de 14 anos ou de familiares ou persoas dependentes ao seu cargo, podendo facer uso desta excedencia de xeito fraccionado, e tendo reserva do posto de traballo durante todo o tempo que dure a excedencia”.

37.4 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, familiar ou persoa dependente a cargo, 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 persoa traballadora de xeito que poida compatibilizar as súas responsabilidades de coidado co seu traballo”.

37.4 Concreción horaria da xornada por motivos de conciliación

“O persoal con fillas ou fillos menores ou con familiares a cargo ou persoas dependentes, terá dereito á flexibilización/reordenación/modificación da xornada de traballo distribuíndo esta con absoluta liberdade, sempre que en cómputo semanal resulten cumpridas as horas semanais de traballo aplicábeis. Para isto deberá presentar unha solicitude por escrito cunha antelación de 15 días, indicando o horario solicitado e establecendo a obriga de resposta por parte das empresas ás solicitudes no prazo de 7 días desde que se solicitan e garantir que teñen que aceptarse agás que se demostre a incapacidade organizativa de asumir os horarios solicitados.”

“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 (como a redución de xornada ou flexibilización/reordenación/modificación horaria), ou por motivos relacionados coa súa situación persoal (embarazadas, vítimas de acoso e/ou violencia de xénero...), tendo preferencia para permanecer no posto de orixe o persoal con este tipo de permisos sobre o outro”.

37.4 Vacacións. Proposta de mellora do artigo 38.3 do E.T.

“Terán dereito preferente á elección do período vacacional as traballadoras xestantes e o persoal 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, familias monoparentais ou o persoal que acredite por sentenza xudicial ou acordo legal que ten que desfrutar das vacacións cos seus fillos/as nese período.

Do mesmo xeito, o persoal terá dereito á fixación dun período alternativo de vacacións no caso de coincidencia do período ordinario de vacacións cos permisos para o coidado do lactante, nacemento, adopción ou acollemento.

Os permisos de lactancia e forza maior, así como os períodos de incapacidade temporal, poderán acumularse ás vacacións. Neste caso, o dereito ás vacacións poderá exercerse mesmo despois do remate do ano natural a que estas correspondan”

37.9 Causas de forza maior

O recente permiso de 4 días non está establecido nos convenios, temos que incluílo nas plataformas para regulalo na negociación colectiva e, en ausencia da mesma, promover mesas nas empresas para desenvolvelo. Algunhas recomendacións:

- Establecer que o permiso se desenvolva cun crédito horario e que se poida gozar fraccionado polo tempo preciso en cada circunstancia.
- Ampliar as posibles situacións nas que se poden atender con este crédito.
- Especificar a xustificación poderá realizarse a posteriori e cales deben ser os documentos a aportar para xustificalo.

- No caso de urxencias producidas a partir das 00:00, a persoa traballadora poderá facer uso deste dereito na mañá seguinte a situación urxente.

Unha posíbel redacción sería esta:

“A persoa traballadora terá dereito a ausentarse do traballo por causa de forza maior, cando sexa necesario por motivos familiares urxentes relacionados con familiares ou persoas convivintes, en caso de enfermidade ou accidente que fagan indispensábel a súa presenza inmediata. Entenderanse por forza maior aquelas situacións non previstas con anterioridade e que precisen a comparecencia ineludíbel e urxente da persoa traballadora. No caso de urxencias producidas a partir das 00:00, a persoa traballadora poderá facer uso deste dereito na mañá seguinte a situación urxente.

A modo de exemplo e sen que poida excluírse calquera outra situación non nomeada neste artigo, citamos as seguintes:

- Chamada do centro educativo/gardería/centro de día/SAF, etc. comunicando que un familiar ou persoa convivinte está enferma e precisa de coidados (con independencia de que se leve a consulta médica ou os coidados se presten no domicilio)
- Chamada dos corpos de seguridade, servizos de atención médica, corpo de bombeiros/as, protección civil, etc.
- Situacións sobrevidas fóra da xornada laboral sen marxe de reacción: enfermidade xurdida pola noite e sen posibilidade de que ninguén se faga cargo do coidado á mañá seguinte.
- Outras situacións nas que sexa preciso a presenza da persoa traballadora: enfermidade ou ausencia da persoa que habitualmente se fai cargo dos coidados por peche inesperado do colexio/escola infantil/centro de día/residencia da terceira idade/ centro de atención á discapacidade, etc.

As persoas traballadoras terán dereito a que sexan retribuídas as horas de ausencia equivalentes a catro días ao ano, podendo empregarse por horas (32 horas ao ano) ou por días completos (4 días) se a situación o require, achegando, no seu caso, xustificación do motivo de ausencia (escrito explicativo onde figure o motivo) que poderá achegarse con posterioridade “.

Permiso retribuído proceso transxenerización

“As persoas trans terán dereito a permisos retribuídos polo tempo necesario para acometer o proceso de transición, sen que se consideren faltas de asistencia nin absentismo as ausencias derivadas do cumprimento deste obxectivo”.

Permiso retribuído para o persoal que teña que ficar ao coidado de familiares en situación de confinamento

“ O persoal terá dereito a un permiso retribuído cando por parte das autoridades sanitarias se lle comunique que un familiar do que dependa o seu coidado, debe ficar nunha situación de confinamento ou illamento.

13 CLÁUSULAS A PROL DA DIVERSIDADE LGTBI+ E A NON DISCRIMINACIÓN

1. Cláusulas xerais a prol da diversidade e a non discriminación

- *“Garantirase a igualdade efectiva de trato e de oportunidades a todas as persoas traballadoras da empresa. Con este fin, implantaranse todas as medidas que sexan precisas para eliminar calquera tipo de discriminación por raza, etnia, idade, nacionalidade, lingua, educación, capacidade, relixións, por razón de sexo, orientación sexual e expresión ou identidade de xénero”.*

2. Alusión específica á negociación de medidas que inclúan este tipo de discriminación.

- *“Todas as empresas afectadas polo convenio colectivo de aplicación, con independencia do seu tamaño, iniciarán a negociación de plans de igualdade de oportunidades para mulleres e homes, así como medidas destinadas a eliminar a discriminación do persoal con diversidade funcional, ou que por razón da súa diversidade sexual e de xénero poidan sufrir desigualdades e violencia no traballo”.*

3. Medidas de sensibilización e participación

- *“Elaborarase unha campaña divulgativa dirixida a todo o persoal da empresa, incluíndo mandos, contratistas, consultorías, etc., amosando de xeito resumido as recomendacións de uso no tratamento (usos do pronome, modificación da linguaxe empregada nos documentos elaborados polo persoal...) dunha linguaxe inclusiva”.*
- *“Enviarase a todo o persoal unha copia do Protocolo contra o acoso sexual, laboral por razón de sexo, identidade e/ou expresión de xénero a todo o persoal, xunto con información das medidas LGTBI+”.*
<https://www.cig.gal/documento/protocolo-prevencion-e-actuacion-en-casos-de-acoso-2022.html>
<https://www.cgri.gal/publicacions-2/outras-publicacions/>
- *“Realizarase anualmente a enquisa de clima laboral que inclúa alusións a situación do persoal LGTBI+ e seguimento da evolución”.*
- *“Incluíranse nas actividades formativas a alusión aos dereitos LGTBI+”.*
- *“Promoverase, sempre que sexa posíbel, a creación dunha comisión LGTBI+ na que participen persoas traballadoras do colectivo co obxecto de realizar propostas sobre o contido das campañas, manifestos, accións formativas, reconfiguración de espazos seguros e inclusivos”.*

4. Cláusula acceso ao emprego. Selección e contratación. Promoción

- *“A selección do persoal non poderá basearse en aspectos relacionados coa diversidade sexual e/ou de xénero das persoas aspirantes. A empresa comprométese co pluralismo e a diversidade mediante unha política de provisión de vacantes do persoal asalariado coherente con tal obxectivo, así como nunha xestión da evolución do persoal que contemple os principios de igualdade, de respecto polas diferenzas e que rexeite e elimine a mínima fenda de discriminación. A selección de persoal basearase en claros criterios de igualdade de oportunidades, de recoñecemento de méritos e capacidades reais e de idoneidade para os postos a cubrir, sempre con absoluta independencia das diferenzas que caracterizan as persoas: en particular, en relación co sexo, a orientación sexual, a identidade e/ou expresión de xénero, a idade, a orixe étnica ou racial, as nacionalidades e culturas, a lingua, a ideoloxía política, as crenzas e a diversidade funcional”.*
- *“Na selección promoveremos a inclusión de currículos cegos e prestarase coidado con que non se empreguen algoritmos nos procesos, garantindo que non inclúan entre eles aspectos relacionados coa diversidade sexual e ou de xénero, garantindo a liberdade de expresión na vestimenta, estética e denominación das persoas traballadoras que accedan aos postos de traballo”.*
- *“Nos formularios que por calquera circunstancia requiran a identificación do persoal cun sexo determinado, garantirase que as opcións a marcar non caian no binarismo home/muller”.*
- *“En todo caso, como excepción, para facer efectivo o principio de acción positiva, unha vez realizado unha enquisa anónima, poderán establecerse pola empresa reservas e preferencias en canto á*

selección do persoal de xeito que, en igualdade de méritos, teñan dereito preferente para ser seleccionadas/promocionar as persoas do sexo/identidade e/ou expresión de xénero menos representado no departamento de que se trate, prestando especial interese na inserción de mulleres traballadoras trans, tal e como recolle o artigo 55 da Lei 4/2023”.

- *“Garantir o principio de igualdade de trato e non discriminación no acceso aos postos de traballo na empresa, nas condicións de traballo, igualdade salarial, na formación e na promoción profesional das persoas con diversidade sexual e/ou de expresión de xénero, incluíndo accións específicas para o colectivo máis vulnerábel que son as mulleres trans”.*

5. Cláusulas formación.

- *“Todas as accións formativas impartidas na empresa incorporarán módulos de diversidade sexual e de xénero e respecto ás persoas”.*
- *“Garantirase a formación en xestión da diversidade para as persoas que desenvolvan o seu traballo en departamentos de xestión de RRHH e na xestión da política preventiva da empresa”.*

6. Saúde laboral e condicións de traballo

- *“Adoptar medidas dirixidas a requirir ás empresas que realizan recoñecementos médicos ao persoal coñecementos, formación e información en diversidade, para que poidan relacionar as posíbeis afeccións e impacto que poden ter os riscos psicosociais na saúde e rendemento persoal e profesional, así como as consecuencias que a inxesta de determinada medicación, de ser o caso, ten, sobre o persoal”.*
- *“As avaliacións de riscos e a planificación das políticas de prevención recollerán como risco psicosocial a LGTBIfobia ou o CAPACITISMO, garantindo o establecemento de actuación dirixidas a detectalo e erradicalo”.*
- *“Garantirase a privacidade nos espazos comúns, como baños ou vestiarios, para preservar a intimidade de todas as persoas”.*
- *“Garantirase a inclusión e diversidade nos rótulos e imaxes empregadas para indicar baños, identificar cargos, etc”.*
- *“Garantirase que todos os espazos de traballo sexan accesíbeis para todas as persoas, eliminando todas as barreiras arquitectónicas e comunicativas que supoñan discriminación”.*

7. Conciliación.

- *“No caso de novos modelos familiares compostos por varias persoas, aínda que só figuren como persoas proxenitoras legalmente rexistradas dúas delas, terase dereito ao permiso retribuído si se acredita a convivencia por parte de terceiras persoas aos permisos retribuídos relacionados co coidado”*
- *“As persoas trans terán dereito a permisos retribuídos polo tempo necesario para asistir a consultas de especialistas relacionadas co proceso de transición, sen que se consideren faltas de asistencia nin absentismo as ausencias derivadas do cumprimento deste obxectivo”.*
- *“O persoal terá dereito a 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 incluído o cambio rexistral, titorías, citas en servizos sociais, trámites relacionados coa dependencia, garda e custodia das crianzas, etc...)”.*
- *Incluír no apartado relativo ás vacacións, alén do permiso de coidado de lactante: a “Posibilidade de unir as vacacións pendentes de desfrutar e/ou coincidentes cunha baixa médica derivada de intervención cirúrxica, hospitalización ou proceso de incapacidade temporal que teña relación co proceso de transxenerización ou como consecuencia dunha problemática de saúde derivada da pertenza ao colectivo LGBTI+ (discriminación por razón da escolla sexo/afectiva, por razón de identidade e/ou expresión de xénero, violencia, acoso, etc.)”.*

8. Revisión da linguaxe. Comunicación inclusiva.

- “A nosa organización comprométese cun uso e emprego da lingua non sexista, inclusiva, empregando unha comunicación non discriminatoria que represente a diversidade”.
- “Adoptaranse cantos cambios sexan necesarios para corrixir a linguaxe e representación en imaxes discriminatorias ou sexistas, tanto nos rótulos identificativos dos baños, realizando cambio nos nomes dos cargos nas portas dos despachos ou salas, revisando a linguaxe e imaxes da páxina web, as publicacións de vacantes, as bases de datos do persoal, os formularios, e incluíndo nos datos segregados alén do sexo das persoas (homes/mulleres) a outras identidades (de significarse como tal)”.

14 PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS E SAÚDE LABORAL

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 da persoa traballadora.

As avaliacións conterán cando menos os seguintes aspectos:

- a) Análise das condicións de traballo e dos procedementos, das materias primas, dos equipos de traballo e das persoas traballadoras.
- b) Valoración do risco existente en función de criterios obxectivos de valoración.
- c) Determinación das posibilidades de eliminar ou reducir tales riscos.

Recoller que as avaliacións serán específicas de todos os postos de traballo, facendo especial control naqueles que teñan unha especial perigosidade, estean ocupados por persoal especialmente sensíbel, xestantes, ou en período de lactación.

- 2 Os traballos que sexan declarados penosos, tóxicos e perigosos terán un carácter excepcional e provisional, debendo en todos os casos determinarse un prazo para a súa eliminación ou mellora, sen que iso prexudique de ningunha maneira á situación laboral das persoas traballadoras.
- 3 Cando o resultado da avaliación de riscos o fixese necesario, realizaranse medicións periódicas nos postos de traballo dos axentes ambientais que causen risco. Estas medicións realizaranse coa frecuencia e metodoloxía que o plan de prevención estableza e do seu resultado informarase ás persoas traballadoras afectadas e á RLPT, así como ao Comité de Seguridade e Saúde. Das devanditas medicións deberá levarse un rexistro para coñecer a súa evolución.
- 4 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.
- 5 A empresa, como garante da seguridade e saúde das persoas traballadoras, tomará en consideración os factores de risco derivados da organización e ordenación do traballo, tal como prevé o artigo 4.7 da LPRL. En virtude diso, e en cumprimento da Lei de Prevención de Riscos Laborais, os riscos psicosociais e ergonómicos terán que ser avaliados a traveso de métodos fiábeis e contrastados e, no seu caso, obxecto de intervención preventiva, sendo evitados e combatidos na súa orixe como os restantes riscos. A empresa comprometerase a facilitar os medios e procedementos para aplicar as medidas preventivas correctoras derivadas da avaliación dos factores de risco ergonómico e psicosocial nun breve espazo de tempo (fixar o tempo).
- 6 Nas instalacións en que existan axentes físicos, químicos ou biolóxicos potencialmente perigosos, deberase ter un programa formal e escrito de avaliación dos riscos hixiénicos, que identifique e determine os niveis de exposición dos traballadores/as a os devanditos axentes. Este programa deberá incluír por escrito un sistema definido de mostraxe estatística e o método analítico empregado, que será tratado no

Comité de Seguridade e Saúde Cando os niveis de exposición aos axentes físicos, químicos ou biolóxicos perigosos superen os niveis determinados nos requirimentos legais aplicables ou aos fixados pola empresa, deberase actuar inmediatamente para reducilos ata acadar niveis considerados aceptábeis.

- 7 As medidas correctoras e informes técnicos que, como consecuencia dos accidentes de traballo e/ou enfermidades profesionais foran remitidos á empresa -por parte dos técnicos correspondentes, os órganos encargados da prevención na empresa ou institucións con competencias na materia, serán facilitados por parte da mesma ás persoas delegadas de prevención e/ou membros do Comité de Seguridade e Saúde nun prazo máximo de 10 días dende a súa recepción .
 - 8 As persoas delegadas de prevención participarán activamente no proceso de avaliación de riscos, facilitando a empresa dita participación coas medidas e actuacións oportunas, dentro do establecido na lexislación vixente
 - 9 As persoas traballadoras proporcionadas por empresas temporais (ETT) ou empresas de “servizos”, non poderán realizar traballos onde estean expostos a riscos relacionados con: radiacións ionizantes en zonas controladas, axentes canceríxenos, mutaxénicos ou tóxicos para a reprodución e manipulación de substancias perigosas, exposición a axentes biolóxicos, etc.
 - 10 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.
- Síntese de criterios:** obriga de adoitar todas as medidas necesarias para evitar a repetición de accidentes ou enfermidades profesionais.

Estabelecer mecanismos e vías de comunicación claras para a paralización dunha actividade cando se considere un risco grave e inminente.

- Estabelecer sistemas de asistencia, auxilio e comunicación claros nos traballos en solitario.
- Estabelecer medicións periódicas de ruído, substancias tóxicas, etc.
- Compromiso dunha actuación inmediata cando se detecten niveis de exposición superior aos establecidos legalmente.
- Realizar unha avaliación de riscos psicosociais en igualdade de condicións que os outros factores de risco.
- Tratar de que o métodos de avaliación de riscos utilizados contemplan o xénero na identificación e valoración dos riscos.
- Negociar as propostas das medidas preventivas e actuar sobre a orixe dos riscos (condicións de traballo)
- Avaliar os riscos ergonómicos cun método válido, que permita a participación da representación legal na empresa.

Risco químico

Para a protección das persoas traballadoras fronte ao risco químico é fundamental dispoñer da información axeitada e é facilmente comprensíbel das substancias implicadas nos diferentes procesos produtivos. Esta información adoita atoparse nas etiquetas dos envases e as fichas de datos de seguridade dos produtos, que facilitan moita información incluíndo aquelas medidas preventivas para o seu uso.

Neste senso faise necesaria a agrupación da información sobre seguridade química, riscos toxicolóxicos, esixencias formativas e medidas preventivas asociadas para os distintos sectores implicados; tendo en conta estes aspectos na negociación colectiva pode mellorar en moitos aspectos a seguridade e a saúde das persoas traballadoras expostas a centos de produtos químicos na súa vida laboral.

Cláusulas que se poden introducir:

- Estabelecer plans específicos que melloren ou faciliten a aplicación da norma legal.
- Estipular cláusulas que faciliten o exercicio dos dereitos de información, consulta e participación das persoas traballadoras en materia de manipulación, uso e exposición a produtos químicos.
- Elaboración de mapas de risco.

- Identificación e determinación dos riscos químicos existentes, a súa gravidade e extensión.
- Elaboración de protocolos concretos de acción e control fronte a exposición a contaminantes químicos, como por exemplo os equipos de protección individual (EPI) precisos para o emprego dos diferentes produtos na empresa.
- A fixación dos obxectivos preventivos para telos controlados e establecemento da metodoloxía de actuación na hixiene industrial na empresa.
- Establecer un catálogo de substancias empregadas na empresa e os mecanismos de control da exposición ás mesmas en función da normativa REACH e CLP.
- A forma de participación e intervención sindical na súa elaboración, control e avaliación.
- Un plan complementario de formación dos traballadores/as en materia de risco químico.

Síntese de criterios: Rexistrar periodicamente as substancias químicas e os axentes físicos que poidan producir danos á saúde.

- Establecer procedementos de traballo seguros coa empresa cando se utilicen produtos químicos perigosos e/ou tóxicos.
- Establecer vías de comunicación e información sobre as fichas de datos de seguridade dos produtos que se utilicen na empresa e as medidas complementarias de seguridade.

Riscos ergonómicos

Poderanse fixar en convenio limitacións nos pesos e alturas en caso de manipulación manual de cargas con todas as especificacións que se consideren necesarias: sexo, idade, formación, etc. Por exemplo: De conformidade co peso máximo recomendado polo Instituto Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo (INSST), a carga máxima admisíbel que poderá manipular o persoal na empresa é de 25 quilogramos, podendo chegar só con carácter excepcional aos 40 a condición de que o realice persoal adestrado.

Pódense definir e concretar medidas preventivas de carácter organizativo, tales como as limitacións de tempo de actividade, ritmos e pausas de traballo, rotación de postos, etc. Estas medidas poden ter especial interese en labores nas que predomine a manipulación de cargas, os movementos repetitivos ou as posturas forzadas, así como traballos con pantallas de visualización de datos.

Dereito de información, consulta e participación

- 1 Establecer artigos que posibiliten a elección de persoas traballadoras diferentes á RLPT e cunha dedicación exclusiva ás materias de prevención e facilitándolles as horas correspondentes. Estas persoas traballadoras gozarían das mesmas garantías sindicais atribuídas as persoas delegadas de persoal.
- 2 Introducir artigos que aumenten o número de persoas delegadas 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 persoas traballadoras da empresa non chegue aos 50.
- 3 Redactar artigos que amplíen o creto horario e os medios dos que poden dispor as persoas delegadas de prevención que sexan tamén 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 persoas traballadoras designadas pola empresa para levar a cabo actividades de prevención e o tempo e medios dos que deben dispor, en función dos riscos aos que está exposto o persoal
- 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 das persoas delegadas de prevención nos procesos de elección das mesmas,, elección que deberá ser pactada entre a representación do persoal e a empresa. A representación do persoal terá 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.

- 6 Especificarase nos convenios o requisito básico de participación e información aos representantes das persoas traballadoras, 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 Incluirase unha cláusula que especifique que os servizos de prevención propios ou alleos (segundo proceda) deberán proporcionar aos representantes dos traballadores/as e ao Comité de Seguridade e Saúde o asesoramento e apoio que precisen, en función dos riscos existentes. Para iso proporcionarase ademais como mínimo a seguinte documentación:
 - Manual de autoprotección, que terá previsto as actuacións que se deberán levar a cabo diante das diferentes situacións de emerxencia que poidan poñer en perigo as persoas, as instalacións ou o medio ambiente
 - A planificación das actividades preventivas, onde consta as prioridades das medidas preventivas a adoptar.
 - Memoria e programación anual dos servizos de prevención.
 - Deseño, aplicación e coordinación dos plans e programas de prevención.
 - A avaliación dos factores de risco, incluíndo a avaliación dos riscos psicosociais
 - A información e formación dos traballadores/as.
 - A organización e formación para a prestación de primeiros auxilios e plans de emerxencia.
 - A vixilancia da saúde das persoas traballadoras.Concretarase no articulado dos convenios o dereito efectivo da representación do persoal a ser informada, cando menos trimestralmente, das estatísticas sobre incidentes, accidentes laborais, índice de absentismo laboral e en todos os casos as súas causas.
Estabeleceranse artigos nos que as persoas delegadas de prevención teñan dereito a participar na elaboración da planificación da actividade preventiva.

Empresas de menos de 50 persoas traballadoras

1. Estabelecer a creación de comités alternativos en empresas que contén con menos de 50 persoas traballadoras 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 persoas traballadoras, establecer reunións periódicas (cando menos trimestrais) entre a empresa e a persoa delegada 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 as persoas delegadas de prevención territoriais para garantir a representación e a participación do persoal naquelas empresas nas que, polo número de persoas traballadoras, non hai representación legal unitaria.

Síntese de criterios: Compromiso, por parte da empresa, de facilitar información sobre o plan de prevención, avaliación de riscos, planificación da actividade preventiva, etc (art. 23 da Lei de Prevención de Riscos Laborais).

- Investigar os accidentes de traballo que se produzan na empresa coa participación das persoas delegadas de prevención.
 - Realizar formación preventiva específica do posto de traballo cun contido pactado no CSS.
 - Tratar coa RLPT sobre a organización e desenvolvemento das actividades de protección á saúde.
- 3 Traballadoras en situación de risco para a protección da xestación e lactación.
 - 4 Identificación e rexistro de cales son os axentes, substancias, procedementos e condicións de traballo que poden influír negativamente na saúde do persoal en todas as fases da reprodución e a lactación natural. Para unha correcta prevención será necesario rexistrar aquelas substancias químicas, os axentes biolóxicos ou físicos e as situacións perigosas ás que puideran estar expostas as persoas traballadoras, co fin de facilitar a avaliación destes riscos polas empresas afectadas polo convenio, tentando en todo momento a supresión das exposicións ou actividades de risco, e contemplando para cada caso (posto ou tarefa) as posíbeis adaptacións de posto ou os traslados de posto (especificar relación de postos alternativos) si a adaptación non fora posible ou efectiva para suprimir todos os riscos aos que estivera sometida a xestante ou en período de lactación.
 - 5 Este mesmo procedemento xeral sería de aplicación para todas as persoas traballadoras que tiveran a consideración de especialmente sensíbeis.
 - De non ser posíbel a evitación do risco para a xestante ou lactante deberase garantir o seu dereito á solicitude da suspensión temporal de contrato por risco no embarazo ou lactación.
 - Evitar a exposición de xestantes e en período de lactación a substancias químicas mutáxenas, teratóxenas e canceríxenas, así como aos compostos químicos con efectos disruptores endocrinos e ás radiacións ionizantes, aplicando o principio de precaución.
 - Incluír na avaliación de riscos, planos de prevención e vixilancia da saúde os riscos para a reprodución e a incidencia dos problemas psicosociais: estrés, mobbing, bournout.
 - As xestantes ou en lactación que realicen traballo nocturno poderán solicitar cambio de quenda. O cambio de quenda non poderá supoñer perdas económicas para a xestante.
 - Estabelecer a preferencia de permanencia das xestantes ou con crianzas en caso de mobilidade xeográfica.

Síntese de criterios: Adaptar postos de traballo que estean exentos de riscos para as xestantes ou en período de lactación.

- Se iso non é posíbel, a persoa traballadora deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatíbel co seu estado.
- No caso contrario, a persoa traballadora afectada pasará a situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo (Art. 45.1.d do Estatuto do Traballo). Tratar de cambiar os traballos a quendas e nocturnos a xornada normal.

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 manipulación ou emprego de substancias corrosivas, infecciosas, irritantes, pulvixenas 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 da empresa de prestar especial atención á saúde das persoas traballadoras 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 persoal que manipulen metais pesados, persoas traballadoras maiores de 55 anos, traballadoras xestantes; contemplar o maior risco a sufrir acoso das mulleres traballadoras en xeral e as mulleres trans en particular, etc.
- 5 Co gallo de garantir a protección integral da persoa traballadora, 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.

Síntese de criterios: Acordar as actuacións a seguir na vixilancia da saúde e os protocolos aplicábeis en función dos riscos inherentes ás distintas tarefas e postos de traballo.

- Procurar que as persoas traballadoras que estean expostas a riscos específicos (produtos químicos, cancerixenos, radiacións, sobreesforzos, estrés, etc) teñan un maior seguimento.
- As persoas traballadoras deberán ser informadas sobre o obxectivo dos recoñecementos médicos, o tipo de probas a realizar e para que serven cada unha delas.
- As probas ou recoñecementos aos que se sometan as persoas traballadoras serán aquelas que causen as menores molestias e que sexan adaptadas aos riscos para a saúde a controlar.
- Tanto as revisións voluntarias como as obrigatorias realizaranse preferentemente en horas de traballo, computando o tempo investido como efectivo traballado.
- Preservarase o dereito á intimidade e á dignidade das persoas traballadoras, así como á confidencialidade de toda a información relacionada co seu estado de saúde.

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.
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.
- 2 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.
- 3 Goce de días ou de horas de asuntos propios a exercer polas persoas traballadoras nun determinado período de tempo, establecendo un período razoable de preaviso á empresa coa suficiente antelación.
- 4 Políticas de compactación en xornadas enteiras das compensacións a realizar consecuencia da flexibilidade horaria e das horas de libre disposición.
- 5 A concreción que comporta o dereito á adaptación e distribución da xornada de traballo que establece o artigo 34.8 do Estatuto do Traballo.

- 6 A incorporación ao concepto de conciliación e conseguintemente ás medidas derivadas desta, non soamente o coidado das crianzas, senón tamén o coidado das persoas en situación de dependencia nun sentido máis amplo: persoas maiores sans, persoas con diversidade funcional, etc.
- 7 Impulsar medidas como a rotación de postos e a polivalencia funcional do persoal, co gallo de establecer factores que faciliten a implantación dunha certa flexibilidade no tempo de traballo para aqueles traballadores/as que non teñen máis remedio que facer o seu traballo por quendas.
- 8 Negociar distintas posibilidades de redución da xornada de traballo, ampliando por riba do máximo legal a posibilidade de reducións de xornada por coidado de crianzas 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.
- 9 Favorecer sempre que sexa posible, a instauración xeneralizada da xornada continuada, e en todos os casos a redución da pausa necesaria para comer, sendo esta tempo efectivo de traballo.
- 10 Estabelecer e regular medidas relacionadas coa mobilidade das persoas traballadoras no acceso ao traballo, na procura de reducir os tempos de desprazamento necesarios: posta en marcha de plans de desprazamentos sustentables e seguros.
- 11 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.
- 12 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 conseguente cambio de hábitos.
- 13 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.
- 14 Excedencias temporais: establecer excedencias con reserva de posto de traballo e cómputo a efectos de antigüidade.
- 15 Crear servizos de empresa para o persoal: 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.

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.

Síntese de criterios: Os equipos de protección individual utilizaranse unicamente, cando se teñan aplicado previamente outras medidas preventivas de carácter colectivo.

- A empresa deberá formar ao persoal sobre a utilización e o mantemento das equipas de protección individual (EPI).
- A empresa asignará un orzamento suficiente para a compra de EPI.
- O tipo de EPI a utilizar e as súas características específicas decidiranse no seo do CSS asistido

por especialistas e persoas traballadoras, se iso fose necesario.

- Os EPI deberán ser substituídos tantas veces sexa necesario como consecuencia da perda de eficacia, deterioración, caducidade, non pasar a revisión pertinente, etc, no caso de cambios na fisonomía derivados dun aumento ou baixada de peso do persoal ou como consecuencia de modificacións corporais con motivo dunha transxenerización, acordando coa empresa se é necesario a entrega do EPI anterior xa utilizado.

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 as persoas delegadas de prevención teñan un exacto coñecemento do número de empresas auxiliares e do número de persoas traballadoras destas.
- 2 Coñecemento por parte do comité de empresa das circunstancias, capacitacións, tipo de contrato, tempo na empresa, formación, etc. do persoal das empresas subcontratadas.
- 3 Que Inclúan a esixencia de que as condicións de seguridade deben de ser as mesmas para as persoas traballadoras da empresas auxiliares que para os/as da empresa principal.
- 4 Que regulen a formación, en especial a específica que deben recibir todas as persoas traballadoras 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 as persoas 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 as persoas delegadas 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.)

Síntese de criterios: Estabelecer os mecanismos necesarios para que os/as traballadores/as sexan informados/as sobre os riscos da concorrencia que afectan o seu traballo.

- Comunicar as persoas delegadas de prevención cando se concerte un contrato de prestación de obra ou servizo.
- Acceso das persoas delegadas de prevención á información escrita, intercambiada pola empresa
- Coñecer os medios de coordinación adoptados.
- Comunicación, por parte da empresa a titular ao resto de empresas presentes, dos accidentes que se produzan no centro de traballo.
- Paralización, polas persoas delegadas de prevención da empresa principal dos traballos en execución de contratas e subcontratas perante unha situación de risco.
- Fomentar as reunións de coordinación empresarial entre as empresas concorrentes.

Enfermidades profesionais e accidentes de traballo

Só algunhas enfermidades derivadas do traballo reciben a consideración de “enfermidades profesionais” e, para iso, cada caso debe ser comunicado e recoñecido individualmente. A realidade é que moitas enfermidades relacionadas co traballo non están recoñecidas como tales, entre outras causas, porque moitas alteracións da saúde son de tipo inespecífico. A importancia de que unha enfermidade laboral sexa declarada e finalmente recoñecida como “enfermidade profesional”, radica no paso da cualificación de “continxencia común” a “continxencia profesional” (accidentes de traballo e enfermeda-

des profesionais), xa que deste xeito a persoa traballadora recibe unha mellor protección en relación ás prestacións e un tratamento sanitario diferenciado. Ademais, nestes casos a empresa está obrigada a avaliar novamente os postos e aplicar as medidas preventivas axeitadas. Así mesmo o recoñecemento da continxencia como profesional permitirá visualizar o caso ao quedar recollidos nas estatísticas oficiais, facilitando que se podan adicar esforzos e recursos públicos á súa prevención.

Algunhas das cláusulas que se poderían negociar:

- 1 Cando no centro de traballo se detecten enfermidades recorrentes coa sospeita de que se poden estar debendo á práctica laboral, é preciso facer constar en convenio a posibilidade de activar ou promover os estudos epidemiolóxicos precisos a través das entidades correspondentes (autoridade sanitaria, laboral, ISSGA, etc), para detectar a orixe destas enfermidades e proceder ao rexistro e control das mesmas a través do Servizo de Prevención.
- 2 Dende unha posición preventiva, sempre que sexa posible deberanse trocar os pluses de toxicidade, penosidade ou perigo, vinculados a determinados riscos laborais, polas medidas preventivas que hai que adoitar para eliminar estes riscos e protexer de xeitos efectivo a saúde dos traballadores/as.
- 3 No caso de incapacidade permanente derivada de calquera continxencia, ao longo de todo o tempo de incapacidade e desde o primeiro día a persoa traballadora percibirá un complemento bruto diario que garanta, unido á prestación que por este motivo perciba da Seguridade Social, o 100% da base de cotización do mes anterior à baixa (ou da media dos tres meses anteriores à baixa no caso do persoal a tempo parcial).
- 4 A empresa integrará na empresa o persoal con discapacidade que teña a súa orixe nalgunha enfermidade profesional, accidente de traballo ou desgaste físico, psíquico ou sensorial, como consecuencia da súa actividade profesional, reubicándoo en traballos axeitados ás súas condicións psicofísicas.

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 das persoas traballadoras 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 das persoas traballadoras na implantación e bo funcionamento do sistema.
- 6 Estabelecer o dereito a que as persoas delegadas 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 das persoas delegadas 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:

- 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 todas as persoas traballadoras 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 das persoas traballadoras, 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 ás persoas delegadas de Prevención, así como a formación continua das persoas traballadoras en materia ambiental, en particular aos colectivos de persoas traballadoras que polas características da súa actividade e dos produtos que manipulan poidan incidir negativamente no medioambiente.

Persoas traballadoras 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 consideradas como persoas traballadoras 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.
- 4 A realización de programas de axuda e promoción da saúde as persoas traballadoras especialmente relacionadas coas lesións musculoesqueléticas e tendo en conta as diferenzas de xénero (impacto da perimenopausa e menopausa, etc).
- 5 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 persoas traballadoras beneficiadas 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.
- 6 Fomento da asistencia voluntaria de persoas traballadoras aos recoñecementos médicos (algunhas persoas traballadoras maiores teñen medo a acudir); melloras na especificidade, periodicidade e información sobre os protocolos empregados.

