

Acordo sobre un novo marco de relacións laborais en Galicia, alcanzado ao abeiro do proceso de diálogo social en marcha no país, que está integrado polos seguintes acordos concretos:

- Acordo sobre o anteproxecto de lei de creación dun Instituto de Seguridade e Saúde Laboral en Galicia.
- Acordo sobre o Plan estratéxico de seguridade e saúde laboral en Galicia 2006-2010.
- Acordo sobre un novo modelo de Servizo Público de Emprego en Galicia.
- Acordo sobre obxectivos e medidas para o emprego de Galicia.
- Acordo sobre o novo modelo de formación para o emprego en Galicia.
- Acordo sobre o anteproxecto de lei de modificación da Lei creadora do Consello Galego de Relacións Laborais.
- Acordo sobre o anteproxecto de lei de participación institucional das organizacións sindicais e empresariais máis representativas de Galicia.
- Acordo a prol da responsabilidade social empresarial en Galicia.
- Acordo de bases para a negociación colectiva en Galicia.

Mesa 1

Políticas de emprego, prevención laboral e economía social

Novo marco de relacións laborais en Galicia: acordo polo emprego

Acordo sobre o anteproxecto de lei polo que se crea un instituto de seguridade e saúde laboral en Galicia

Exposición de motivos

A Constitución española de 1978, no seu artigo 40.2º establece, como un dos principios reitores da política social e económica, a obriga dos poderes públicos de velar pola seguridade e hixiene no traballo e no seu artigo 35 reconece o dereito ao traballo, o que implica o fomento dunhas condicións laborais dignas e seguras. No seu artigo 149.1º.7 atribúelle ao Estado a competencia exclusiva en materia de lexislación laboral, sen prexuízo da súa execución por parte das comunidades autónomas. O Estatuto de autonomía de Galicia, aprobado pola Lei orgánica 1/1981, do 6 de abril, establece no seu artigo 29, epígrafe 1, que lle corresponde á Comunidade Autónoma de Galicia a execución da lexislación básica do Estado en materia laboral.

A normativa estatal vixente en materia de seguridade e saúde laboral está constituída basicamente pola Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, que traspuxo ao ordenamento xurídico español a Directiva marco 89/391 /CEE, que contén o marco xurídico xeral en que opera a política de prevención comunitaria. A Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, abandona a vella acepción de seguridade e hixiene no traballo, optando por un novo sistema da organización da seguridade no traballo baseado na consideración da prevención de riscos laborais como actividade integrada no conxunto das actividades da empresa e destacando os dereitos de consulta e participación dos traballadores. A Lei 54/2003, do 12 de decembro, de reforma do marco normativo da prevención de riscos laborais, reafirmou a necesidade de fomentar a cultura preventiva para garantir o cumprimento máis real e efectivo da normativa de prevención de riscos laborais.

A Comunidade Autónoma de Galicia no exercicio das súas competencias de execución da lexislación básica nesta materia mediante o Decreto 449/1996, do 26 de decembro, en aplicación do artigo 12 da citada Lei 31/1995, regulou o Consello Galego de Seguridade e Hixiene no Traballo.

O Decreto 200/2004, do 29 de xullo, creou o Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral e regulou o agora chamado Consello

Galego de Seguridade e Saúde Laboral.

Coa aprobación do citado decreto a Comunidade Autónoma de Galicia separábase da opción, xa daquela maioritaria entre as comunidades autónomas, pois estas, no exercicio das súas competencias en materia de execución, optaban preferentemente pola creación de organismos con independencia funcional e personalidade xurídica diferenciada.

O Decreto 539/2005, do 20 de outubro, valorando negativamente a experiencia do instituto creado polo Decreto 200/2004, ao sinalar que supoñía unha duplicidade orgánica e funcional que impediu a súa operatividade e funcionamento, e rexeitando a súa configuración xurídica e dotación de medios, procedeu á súa supresión, anunciando xa a intención do novo Goberno de Galicia de proceder, a través dun proceso de negociación cos axentes económicos e sociais galegos, á elaboración dun proxecto de lei cun novo modelo de instituto, dotado de personalidade xurídica propia e plena capacidade de obrar para o cumprimento dos seus fins.

Impulsado polo novo Goberno o proceso de diálogo social de Galicia, créanse no marco deste as correspondentes mesas sectoriais de traballo, sendo a primeira delas a dedicada a políticas de emprego, prevención de riscos e economía social. Elaborado pola Dirección Xeral de Relacións Laborais un primeiro documento de creación dun Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral, tendo xa á vista as manifestacións dos axentes sociais, iniciouse un proceso de diálogo na mesa sectorial, que culminou co apoio unánime dos axentes sociais ao anteproxecto de lei de creación do Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia, que superando as disfuncións e limitacións do anterior modelo o configura como un organismo autónomo que, con personalidade xurídica propia, autonomía funcional e plena capacidade de obrar, ten por obxecto a mellora das condicións de traballo para a evitación ou, no seu defecto, o control en orixe, dos riscos inherentes ao traballo. Igualmente o proxecto busca impulsar a acción do instituto mediante a ampliación dos seus fins e funcións e a procura da ampliación dos seus medios e da especialización e formación do seu persoal.

A convicción de que a prevención de riscos laborais é, como se recolle na lexislación de función pública, unha área de actividade que require coñecementos técnicos especializados fai necesaria a creación de novas escalas de persoal funcionario coa correspondente preparación específica nas disciplinas da prevención.

E así, que para dar resposta a esa necesidade, dentro da Administración xeral créanse as escalas superior e técnica de seguridade e saúde no traballo buscando a especialización, tanto nos conceptos xerais de carácter xurídico e de tecnoloxía e ciencia como na regulación concreta da prevención e no conxunto das disciplinas ou especialidades técnicas, non médicas, que integran a actividade preventiva.

Dentro da Administración especial, a creación das escalas superior e técnica de saúde laboral obedece á necesidade de especialización singular no aspecto sanitario da prevención, especialización, neste caso, moi vinculada ás titulacións oficiais específicas.

Nace, pois, o novo instituto co apoio da súa aceptación social e co propósito de servir de canle para o encontro e participación de todos os sectores da sociedade, especialmente os interlocutores sociais, pois soamente desde o coñecemento e a participación da sociedade poderán ter froito as políticas e accións dirixidas a incidir sobre a conciencia colectiva da sociedade.

Cómpre, ademais, desenvolver nesta lei as exixencias derivadas do principio de integración da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, conforme o establecido no artigo 6 e concordantes, da Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes.

A intención da lei de regular a participación dos axentes sociais na prevención de riscos laborais supón, así mesmo, a regulación do Consello Galego de Seguridade e Saúde Laboral, regulando a súa composición e ampliando os seus fins e funcións.

O anteproxecto de lei foi remitido para os preceptivos informes ao Consello Galego de Seguridade e Saúde Laboral e ao Consello Galego de Relacións Laborais.

En conclusión, a lei configura un instituto con personalidade e autonomía, dirixido á colaboración e encontro da Administración e axentes sociais que, ao servizo deles, debe supoñer un instrumento eficaz para avanzar na eliminación ou redución en orixe dos riscos inherentes ao traballo.

Capítulo I. Do Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral

Artigo 1º.-Creación e natureza xurídica.

1. Créase o Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral como organismo autónomo dos previstos no artigo 11.b) do Decreto lexislativo 1/1999, do 7 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei de réxime financeiro e orzamentario de Galicia, adscrito organicamente á consellería competente en materia de traballo, que se configura como un órgano técnico en materia de prevención de riscos laborais.

2. Para o cumprimento dos seus fins, o Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral goza de personalidade xurídica propia, autonomía funcional e plena capacidade de obrar, dispón de patrimonio propio e rexerese, en primeiro lugar, polo disposto nesta lei e a normativa que se dite no seu desenvolvemento e, subsidiariamente, pola normativa aplicable aos organismos autónomos da Xunta de Galicia.

Artigo 2º.-Ámbito de actuación.

O Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral estende a súa actuación a todas as empresas e a todos os traballadores, homes e mulleres, respecto dos centros de traballo radicados na Comunidade Autónoma de Galicia, incluídas as administracións públicas e o persoal ao seu servizo. Especificamente inclúe na súa actuación as cooperativas de traballo asociado e as demais cooperativas en relación aos seus socios de traballo.

Así mesmo, levará a cabo actividades de promoción da prevención de riscos laborais en relación cos traballadores por conta propia e o conxunto da poboación.

Artigo 3º.-Fins.

1. Correspóndelle ao instituto a xestión e coordinación das políticas que nas materias de seguridade, hixiene e saúde laboral establezan os

poderes públicos da comunidade autónoma, para a mellora das condicións de traballo, co obxecto de eliminar ou reducir en orixe os riscos inherentes ao traballo.

2. Para o cumprimento dos seus fins o instituto:

- a) Desenvolve accións de información, divulgación e formación, en materia preventiva.
- b) Realiza o asesoramento e control das accións técnico-preventivas, sen prexuízo das competencias da Inspección de Traballo e Seguridade Social, dirixidas á diminución dos riscos laborais, accidentes de traballo e enfermidades profesionais que se realicen nas empresas para elevar a protección da seguridade e saúde dos traballadores.
- c) Préstalles ás empresas, traballadores, administracións públicas, sindicatos, asociacións de empresarios e demais axentes económicos e sociais asesoramento e asistencia técnica para o mellor cumprimento da normativa de prevención de riscos laborais.
- d) Realiza o seguimento e coordinación de accións en materia de prevención de riscos laborais dos diferentes departamentos da Administración autonómica.
- e) Fomenta a prevención de riscos laborais a través do seu tratamento como materia horizontal no ensino regrado e non regrado.

Artigo 4º.-Funcións.

O Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral realizará as seguintes funcións:

- a) Analizar e investigar as causas e factores determinantes dos riscos laborais, accidentes de traballo e enfermidades profesionais, tratando o seu estudo preventivo e proponendo, no seu caso, medidas correctoras.
- b) Coñecer, tratar, elaborar e difundir os informes e datos estatísticos sobre sinistralidade laboral e condicións de traballo.
- c) Elaborar, promover e desenvolver programas de investigación sobre métodos e técnicas de seguridade e saúde no traballo.
- d) Promover a efectividade do principio de igualdade entre homes e mulleres, considerando as variables relacionadas co sexo na estatística, o estudo e a investigación dos riscos laborais, co obxecto de detectar e previr as posibles situacións en que os danos derivados do traballo poidan aparecer vinculados co sexo dos traballadores.
- e) O asesoramento técnico para a elaboración e reforma da normativa en materia de seguridade e saúde no traballo e a elaboración de recomendacións sobre condicións de traballo dos grupos especiais de risco.
- f) A colaboración e asesoramento técnico á autoridade laboral, á Inspección de Traballo e Seguridade Social e ás autoridades xudiciais e institucións públicas que o demanden.
- g) A realización de plans e cursos de formación e accións informativas en relación coa seguridade e saúde laborais.
- h) Apoiar e promover as actividades desenvolvidas polos empresarios e traballadores, e as súas respectivas organizacións representativas co fin da mellora das condicións de seguridade e saúde no traballo, a investigación e fomento de novas formas de protección e a promoción de estruturas eficaces de prevención.
- i) Estudo e vixilancia sobre as condicións de traballo que poidan resultar nocivas ou insalubres durante os períodos de embarazo e lactación da muller traballadora, para acomodar en caso necesario a súa actividade laboral a un traballo compatible durante os períodos referidos.
- j) Programar e realizar controis xerais e sectoriais sobre niveis de seguridade, hixiene e condicións de saúde nas empresas, prestándolles a estas e aos representantes legais dos traballadores o asesoramento pertinente e comunicándolles as correccións necesarias que haxa que efectuar para elevar os ditos niveis.
- k) Realizar estudos, informes e asesoramento técnico sobre postos, locais e centros de traballo, materias primas e produtos intermedios e finais, na medida en que poidan supoñer riscos para a saúde dos traballadores.

l) Asesorar e avaliar o funcionamento dos órganos técnicos das empresas en materia de seguridade, hixiene e saúde laborais.

m) A realización dos informes técnicos para a acreditación ou autorización dos servizos de prevención alleos, entidades formativas e persoas ou entidades especializadas para efectuar auditorías ou avaliacións dos sistemas de prevención, agás nas materias que son competencia da Administración sanitaria. O seguimento das súas actuacións, comunicándolle á autoridade laboral as desviacións observadas.

n) Participar na vixilancia epidemiolóxica da saúde laboral en coordinación coa autoridade sanitaria a nivel estratéxico e operativo, e no seu caso elaborar coa autoridade sanitaria un mapa de riscos laborais que sirva de instrumento para planificar a debida política de prevención.

o) Prestarlle á Administración sanitaria asesoramento e asistencia técnica na autorización e na verificación do mantemento das condicións da autorización sanitaria dos servizos de prevención propios e alleos e na avaliación da súa actividade sanitaria.

p) Colaborar coa consellería competente en materia de seguridade industrial e mineira no que poida afectar a seguridade e saúde dos traballadores.

q) Colaborar coa autoridade educativa para implantar en todo os ciclos e niveis formativos programas educativos de prevención de riscos laborais.

r) Colaborar coa Inspección de Traballo e Seguridade Social nas actuacións referentes ás condicións materiais e técnicas de seguridade e saúde laboral, e nas de comprobación e control, de ser o caso.

s) En xeral, a coordinación coas consellerías con competencias concorrentes en materia de seguridade e saúde no traballo, así como co Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo e a Comisión Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo.

t) Cantas outras sexan necesarias para o cumprimento dos fins de prevención e promoción da seguridade e saúde no traballo nos termos establecidos na Lei de prevención de riscos laborais.

Artigo 5º.-Órganos do Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral.

Os órganos de dirección e xestión do instituto son:

- a) A Dirección.
- b) A Comisión de Goberno.

Artigo 6º.-A Dirección do instituto.

1. A Dirección do instituto posuirá o/a director/a do Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral que, con categoría de director/a xeral será nomeado por decreto da Xunta de Galicia, por proposta do/a conselleiro/a competente en materia de traballo, logo de consulta ás organizacións representadas no consello.

2. Correspóndelle á Dirección do instituto.

- A representación institucional do instituto.
- Dirixir os servizos administrativos do instituto e desenvolver a xefatura do todo o persoal ao servizo deste.
- Autorizar os gastos necesarios e ordenar os pagamentos correspondentes do instituto.
- A elaboración do borrador do anteproxecto de orzamento para a presentación á Comisión de Goberno.
- A representación legal do instituto.
- Actuar como órgano de contratación e subscribir os convenios e acordos que correspondan.
- A elaboración da memoria anual para a súa remisión á Comisión de Goberno.
- Proporcionarles ás consellerías con competencias concorrentes na materia de seguridade e saúde laboral canta información precisen para o desenvolvemento das súas funcións.
- Asistir ás reunións do Consello Galego de Seguridade e Saúde Laboral facilitándolle canta información sexa precisa para o desenvolvemento das súas funcións.
- O exercicio das facultades non atribuídas especificamente a outros

órganos.

Artigo 7º.-A Comisión de Goberno.

1. A Comisión de Goberno do instituto estará integrada, ademais de polo/a director/a xeral con competencias en materia de relacións laborais, que exercerá a súa presidencia e como tal terá voto de calidade, por once membros, cinco en representación da Administración e seis en representación dos axentes sociais.

Entre os representantes da Administración figurarán necesariamente dous en representación das consellerías con competencias en materia de sanidade e industria, con nivel de director/a xeral, que desempeñarán as vicepresidencias, e o/a director/a do propio instituto.

Dos seis representantes dos axentes sociais tres serán designados por proposta das organizacións empresariais máis representativas da comunidade autónoma e tres por proposta das organizacións sindicais máis representativas da comunidade autónoma.

2. Os membros da Comisión de Goberno, agás o/a director/a, serán nomeados polo conselleiro/a competente en materia de traballo, por proposta das consellerías e das organizacións respectivas.

3. Actuará como secretario da comisión, con voz pero sen voto, un funcionario ou funcionaria, con rango non inferior a xefe ou xefa de servizo, nomeado/a para o efecto pola Dirección do instituto entre o persoal deste. Do mesmo xeito e cos mesmos requisitos nomearase o substituto ou substituta.

Artigo 8º.-Funcións da Comisión de Goberno.

Correspóndelle á Comisión de Goberno, máximo órgano de dirección do instituto:

- a) O establecemento dos criterios xerais de actuación en materia de seguridade e saúde laboral na comunidade autónoma, en virtude das políticas, programas e plans que estableza o Consello da Xunta de Galicia.
- b) Establecer as liñas xerais de actuación do instituto e aprobar o plan anual de actividades.
- c) Aprobar o anteproxecto de orzamento anual.
- d) A elaboración do seu propio regulamento orgánico de funcionamento.

Artigo 9º.-Desenvolvemento da estrutura orgánica do instituto.

O instituto e os seus órganos de dirección terán un ámbito territorial de actuación que abrangue toda a Comunidade de Galicia, así mesmo, existirán órganos de ámbito territorial provincial que asumirán as funcións dos actuais centros provinciais de seguridade e saúde laboral.

Poderán constituírse laboratorios de referencia ou unidades especializadas para atender determinadas funcións, con ámbito específico e sede nos centros territoriais ou no órgano central.

O Instituto Galego de Seguridade e Saúde laboral incluírá as áreas de: seguridade no traballo, hixiene industrial, ergonomía, psicosocioloxía aplicada, formación, divulgación e documentación, medicina do traballo e epidemioloxía e de estudos.

Poderá crearse unha unidade administrativa de programas interdepartamentais para facilitar a coordinación coas distintas autoridades e organismos competentes en materia de prevención de riscos laborais, podéndose adscribir a ela o persoal da Xunta de Galicia que sexa necesario.

Artigo 10º.-Réxime económico.

1. O Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral disporá, para o cumprimento dos seus fins, dos seguintes recursos:

- a) As cantidades que se lle asignen nos orzamentos xerais da comunidade autónoma.
- b) Os bens e dereitos que constituán o seu patrimonio e os rendementos deste.
- c) As subvencións e outras achegas públicas ou privadas.
- d) As contraprestacións derivadas dos convenios de que sexa parte.
- e) Os prezos e taxas que teña dereito a percibir como consecuencia do exercicio das súas actividades.

2. Terán carácter de patrimonio adscrito os bens que lle adscriba a comunidade autónoma.

Artigo 11º.-Do persoal e da contratación.

O persoal ao servizo do instituto será funcionario ou laboral nos mesmos termos que os establecidos pola normativa aplicable no ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia, de acordo co establecido na correspondente relación de postos.

A contratación do instituto rexeráse polas normas xerais de contratación das administracións públicas.

Artigo 12º.-Procedementos.

1. Os actos administrativos ditados polo director/a do instituto poderán ser obxecto de recurso de alzada ante o conselleiro ou conselleira competente en materia de relacións laborais. A resolución ditada poñerá fin á vía administrativa e poderá ser obxecto dos recursos previstos na lexislación xeral sobre o procedemento administrativo e sobre a xurisdición contencioso-administrativa.

2. O recurso extraordinario de revisión será interposto ante o conselleiro ou conselleira competente en materia de relacións laborais.

3. O exercicio das accións civís e laborais rexeráse polas normas específicas, sen prexuízo de solicitar os informes que considere oportunos á dirección do instituto.

Capítulo II. Do Consello Galego de Seguridade e Saúde Laboral

Artigo 13º.-Natureza e fins.

1. O Consello Galego de Seguridade e Saúde Laboral configúrase como o órgano de participación e asesoramento da Administración da Xunta de Galicia de todos os axentes implicados na prevención dos riscos laborais.

2. Singularmente correspóndelle ao consello servir de canle para a participación dos empresarios e traballadores, a través das súas organizacións máis representativas, na planificación, programación, organización e control da xestión relacionada coa mellora das condicións de traballo e a protección da seguridade e saúde dos traballadores.

Artigo 14º.-Funcións.

Para o cumprimento dos seus fins o consello terá, entre outras, as seguintes funcións:

- A) Funcións de carácter consultivo e de participación.
1. Coñecer e informar, con carácter previo á súa aprobación, os programas e plans de actuación que, en materia de seguridade e saúde no traballo, estableza o Consello da Xunta de Galicia.
 2. Propoñer liñas xerais de actuación do instituto e proxectos de actuación.
 3. Estudar e propoñer plans estratéxicos de actuación de aplicación plurianual.
 4. Informar previamente a proposta do regulamento orgánico e funcional do instituto e o cadro de persoal.
 5. Informar os programas de actuación en materia de seguridade e saúde no traballo cuxa execución lle corresponda ao instituto.
 6. Emitir ditame non vinculante ás propostas de modificación desta lei.
 7. Coñecer e emitir informe sobre os asuntos que o presidente someta á súa consideración.

B) Funcións de control, impulso e proposta.

1. Impulsar as actividades de planificación e programación do instituto, incluíndo a proposta de aprobación de plans plurianuais de prevención de carácter estratéxico e ámbito en toda a comunidade.
2. O control e supervisión sobre a execución dos programas e a xestión dos servizos do instituto, podendo solicitar da dirección xeral canta información precise.
3. Aprobado a memoria anual correspondente ao exercicio anterior, dentro do primeiro semestre do ano natural.
4. Formular propostas ás consellerías con competencias en materia de prevención de riscos laborais e á Comisión Territorial da Inspección de Traballo e Seguridade Social.

5. Coñecer da sinatura, desenvolvemento e execución de todos os convenios e acordos de colaboración entre o instituto e outras administracións públicas ou entidades públicas ou privadas, así como a proposta daqueles que a propia comisión considere axeitados.

6. Aprobado o seu regulamento de funcionamento interno.

Artigo 15º.-Composición.

A) O consello estará formado por dezaioito vogais: seis en representación da Administración, seis en representación dos axentes económicos e seis en representación dos axentes sociais:

a) Dos seis representantes da Administración, tres seran por razón do seu cargo: os/as titulares da consellería e a dirección xeral con competencias na materia de relacións laborais, a quen corresponderán a presidencia e a vicepresidencia, respectivamente, e o/a titular da dirección territorial da Inspección de Traballo e Seguridade Social.

Os tres vogais restantes serán nomeados por orde do mesmo conselleiro/a, debendo figurar entre eles un representante da autoridade sanitaria e outro da consellería competente en materia de seguridade industrial e minas, nomeados por proposta dos correspondentes conselleiros/as.

b) Os seis vogais nomeados en representación dos axentes económicos seran mediante orde do conselleiro/a competente en materia de relacións laborais por proposta das organizacións empresariais máis representativas.

c) Os seis vogais en representación dos axentes sociais serán nomeados mediante orde do conselleiro competente en materia de relacións laborais, por proposta das organizacións sindicais máis representativas.

Os vogais serán designados de xeito que, considerado no seu conxunto o consello, resulte cunha composición equilibrada entre mulleres e homes.

B) Actuará como secretario/a do consello, con voz e sen voto, un funcionario ou funcionaria dos grupos A ou B con destino na dirección xeral competente en materia de relación laborais, nomeado/a para o efecto pola presidencia.

C) O director ou directora do instituto asistirá, con voz pero sen voto, ás reunións do consello, co obxecto de facilitar tanta información se lle demande e garantir o exercicio das funcións de control polo consello.

Artigo 16º.-Dos grupos de traballo do Consello Galego de Seguridade e Saúde Laboral.

1. O consello poderá constituir os grupos de traballo que de forma temporal ou permanente estime preciso para o mellor cumprimento dos seus fins, coas funcións que se definan en cada caso polo propio consello.

2. Os grupos de traballo poderán ser de carácter sectorial, territorial ou temático.

3. Na súa composición seguirase a mesma representatividade ca no consello.

Poderán, así mesmo, formar parte destes grupos de traballo representantes das cooperativas galegas, dos traballadores autónomos e das administracións públicas de Galicia, así como doutros colectivos, no caso que o estime necesario o consello.

Na composición destes grupos gardarase unha composición equilibrada entre mulleres e homes.

Disposicións adicionais

Primeira.-Integración dos centros provinciais de Seguridade e Saúde Laboral.

Os actuais centros provinciais de Seguridade e Saúde Laboral intégranse na estrutura orgánica do instituto como órganos periféricos deste, adscribíndose ao instituto os correspondentes bens e dereitos, coa subrogación nos dereitos e obrigas de titularidade daqueles.

Segunda.-Integración do persoal no instituto.

1. O persoal ao servizo da Administración da comunidade autónoma que

no momento da entrada en vigor desta lei estivese prestando os seus servizos con carácter definitivo nos centros provinciais de Seguridade e Saúde Laboral quedará integrado no instituto. Así mesmo, poderá ser integrado o persoal da Dirección Xeral de Relacións Laborais que realice funcións atribuídas por esta lei ao instituto, de conformidade co que se determine regulamentariamente.

Terceira.-Aprobación do Regulamento orgánico e funcional do instituto.

No prazo máximo de seis meses desde a publicación desta lei, elevarase ao Consello da Xunta de Galicia, para a súa aprobación, o Regulamento orgánico e funcional do instituto.

Cuarta.-Actuación dos técnicos habilitados.

No exercicio das súas funcións comprobatorias e de control, os funcionarios técnicos habilitados conforme o establecido no Real decreto 689/2005, do 10 de xaneiro, polo que se modifica o Regulamento de organización e funcionamento da Inspección de Traballo e Seguridade Social, e na normativa autonómica que se dite, dependerán na execución das súas funcións da autoridade laboral que lles confira a habilitación.

Quinta.-Creación das novas escalas de seguridade e saúde laboral.

A) Creación. Ao abeiro do disposto no artigo 20 da Lei 4/1988, do 26 de maio, da función pública de Galicia, créanse as seguintes escalas de funcionarios:

a) Da Administración xeral:

1. Dentro do corpo superior de Administración da Xunta de Galicia, grupo A, créase a escala superior de seguridade e saúde no traballo.
2. Dentro do corpo de xestión de Administración da Xunta de Galicia, grupo B, créase a escala técnica de seguridade e saúde no traballo.

Para o ingreso nelas requiriranse as titulacións de doutor/a, licenciatura, enxeñaría, arquitectura ou equivalente, para a escala do grupo A, e de enxeñaría técnica, diplomatura universitaria, arquitectura técnica, formación profesional de terceiro grao ou equivalente para a escala do grupo B.

Así mesmo, requirirase, en ambos os dous supostos, o título de técnico con formación en nivel superior, nas tres especialidades, conforme establece o Real decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos servizos de prevención.

Segundo os respectivos corpos, as funcións destas escalas serán exercer os labores técnicos en materia de prevención de riscos laborais de acordo co disposto na lexislación de prevención de riscos laborais e singularmente nos artigos 7.1º e 9.2º da Lei 31/1995, do 8 de novembro, nas áreas de seguridade no traballo, hixiene industrial e ergonomía e psicosocioloxía aplicada, sen prexuízo das funcións que en materia mineira exerza o persoal funcionario con competencias en prevención de riscos laborais da consellería competente nesta área.

b) Da Administración especial:

1. Dentro do corpo facultativo superior da Xunta, grupo A, créase a escala superior de saúde laboral.
2. Dentro do corpo facultativo de grao medio da Xunta de Galicia, grupo B, créase a escala técnica de saúde laboral.

Para o ingreso na escala superior de saúde laboral será necesaria a titulación de doutor/a ou licenciado/a en medicina e cirurxía e título de médico especialista na especialidade de medicina do traballo ou a diplomatura en medicina de empresa.

Para o ingreso na escala técnica de saúde laboral será precisa a titulación de diplomado/a en enfermería/ATS, especialidade de enfermería de empresa.

Segundo os respectivos corpos, as funcións destas escalas serán exercer os labores técnicos en materia de prevención de riscos laborais de acordo co disposto na lexislación de prevención de riscos laborais e, singularmente, nos artigos 7.1º e 9.2º da Lei 31/1995, do 8 de novembro, na área de medicina do traballo e vixilancia da saúde.

B) Integración e acceso do persoal funcionario nas novas escalas

A integración do persoal e o seu acceso a estas escalas establecerase regulamentariamente.

Disposición transitoria

Primeira.-Posta en funcionamento.

As funcións asignadas por esta lei ao Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral seguirán sendo desempeñadas polos órganos correspondentes da Administración da Xunta de Galicia ata a efectiva posta en funcionamento do instituto que, en todo caso, non poderá exceder do prazo de seis meses contados a partir da publicación do seu regulamento orgánico e funcional. O inicio de actividades determinarase mediante orde do conselleiro ou conselleira competente en materia de relacións laborais.

Segunda.-Constitución do Consello Galego de Seguridade e Saúde Laboral.

No prazo dun mes desde a publicación desta lei deberá constituirse conforme esta o Consello Galego de Seguridade e Saúde Laboral, nese momento quedará disolto o Consello Galego de Seguridade e Saúde Laboral, creado polo Decreto 200/2004 e modificado polo Decreto 539/2005.

Os comités provinciais regulados nos mesmos decretos continuarán existindo ata o que dispoña para o efecto o Regulamento de réxime orgánico e funcional do instituto.

Disposición derradeira

Primeira.-Desenvolvemento regulamentario.

Autorízase o Consello da Xunta de Galicia, por proposta do conselleiro ou conselleira competente en materia de relacións laborais, a ditar as disposicións necesarias para o desenvolvemento e execución desta lei.

Segunda.-Entrada en vigor.

Esta lei entrará en vigor o mesmo día da súa publicación no Diario Oficial de Galicia.

Acordo sobre o Plan estratéxico para a prevención de riscos laborais en Galicia 2006-2010

Introdución

O día 4 de maio de 2006, dentro do marco de concertación social instaurado en Galicia, e como froito da negociación entre o Goberno galego, os sindicatos máis representativos (UGT, CC.OO. e CIG) e a Confederación de Empresarios de Galicia (CEG), constitúese a submesa 2 de Seguridade e Saúde Laboral, que ten por finalidade acordar as medidas de mellora da seguridade e saúde laboral na nosa comunidade autónoma.

Iníciase, deste xeito, unha nova etapa nas políticas de prevención de riscos laborais caracterizadas polo consenso e pola negociación. Esta mesa ten como medida prioritaria a creación do Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral e como reto a elaboración e posta en marcha dun Plan estratéxico para a prevención de riscos laborais, no cal o proxectado instituto será o seu principal impulsor.

Trátase dun plan innovador e integrador, xa que podemos afirmar que, por vez primeira, contamos cunha planificación que deriva dun gran pacto, no cal se integran diferentes sensibilidades.

En Galicia, a prevención de riscos laborais e a seguridade e saúde laboral presentan unhas características propias que veñen dadas, en gran medida, pola realidade empresarial da nosa comunidade, onde se conta cunhas estruturas, na súa meirande parte, de medianas ou microempresas, o que require un tratamento específico polos importantes problemas ou eivas derivados da insuficiencia de recursos destinados á prevención.

Por isto, despois do que se ten realizado na nosa comunidade o certo é que falta camiño por percorrer e, sobre a base do actuado, cómpre agora darlle un verdadeiro pulo á prevención dos riscos laborais na nosa comunidade, para que poidamos situarnos ao mesmo nivel cós países máis avanzados nesta materia.

Antes de entrar a describir cales serían os obxectivos estratéxicos ou liñas xerais para perseguir neste plan debemos acoutar o marco con que nos atopamos, e así que:

1. A organización administrativa dedicada á prevención.

O modelo de organización administrativa en que se asentan as políticas e medidas de actuación para a prevención dos riscos laborais e da protección da saúde laboral, na Comunidade Autónoma galega, aséntase en medios materiais e humanos, que na súa maior parte están baixo a Consellería de Traballo, estruturándose da seguinte maneira:

* A Dirección Xeral de Relacións Laborais.

A Dirección Xeral de Relacións Laborais ten atribuída a dirección, coordinación, control e execución das competencias da comunidade autónoma en seguridade e saúde laboral, canalizadas a través da Subdirección Xeral de Seguridade e Saúde Laboral, que ata a actualidade conta cun equipo moi reducido de técnicos e persoal administrativo, que é necesario reforzar.

* Os centros provinciais de seguridade e saúde laboral.

Os centros provinciais de seguridade e saúde laboral, que son os órganos técnicos na materia, que lles proporcionan ás empresas e aos traballadores servizos especializados nas disciplinas preventivas. A súa coordinación correspóndelle á Dirección Xeral de Relacións Laborais, a través da Subdirección Xeral de Seguridade e Saúde Laboral.

Os catro centros provinciais de seguridade e saúde laboral configúranse como os centros de referencia en Galicia en materia de seguridade e saúde laboral, dado o seu carácter de órganos técnicos especializados nas distintas disciplinas preventivas e en formación en prevención de riscos laborais.

A pesar do transcendente e importante papel que cumpren os gabinetes provinciais é necesario unha reorientación deles, así como o seu

impulso e redefinición das súas funcións e do seu persoal, que se atopa en situacións administrativas deficientes.

* Inspección de Traballo e Seguridade Social.

Segundo datos do mes de maio de 2006, a Comunidade galega conta con 40 inspectores, número este a todas luces insuficiente pola gran cantidade de actuacións que teñen que levar a cabo.

Faise necesario incrementar o cadro actual de inspectores e, complementariamente, o Goberno autonómico, unha vez que xa está rematada a actividade formativa previa e unha vez realizado o proceso de habilitación, destinará técnicos para reforzar a vixilancia e control dos riscos laborais, os cales no exercicio destas funcións, dependerán da autoridade laboral que lles confira a específica habilitación.

* Órganos de participación.

O Consello Galego de Seguridade e Saúde Laboral.

O Consello Galego de Seguridade e Saúde Laboral configúrase como o órgano colexiado asesor da Administración da Xunta de Galicia na formulación das políticas de prevención e o órgano de participación institucional en materia de seguridade e saúde laboral (Decreto 200/2004, do 29 de xullo, polo que se crea o Igasel e se regula o Consello Galego de Seguridade e Saúde Laboral). Ten unha composición paritaria tripartita con representación da Administración, das organizacións sindicais e empresariais de Galicia.

Correspóndelle ao consello galego, como o máximo órgano colexiado de diálogo institucional, a concertación e participación das organizacións sindicais e empresariais e da Xunta de Galicia no deseño e desenvolvemento das políticas preventivas de Galicia.

Faise necesaria unha reformulación das competencias ou funcións deste órgano de maneira que sexa máis operativo.

Os comités provinciais de Seguridade e Saúde Laboral.

Os comités provinciais de Seguridade e Saúde Laboral son os órganos colexiados de participación e consulta tripartitos e paritarios, con ámbito de actuación en cada unha das provincias galegas (Decreto 200/2004, do 29 de xullo).

Teñen unha composición paritaria tripartita con representación da Administración, das organizacións sindicais e empresariais de Galicia.

Será necesaria a súa adaptación ao novo marco que nos deparan as políticas que se porán en marcha.

* Outros órganos con competencias na prevención.

Na Xunta de Galicia, ás consellerías de Sanidade e de Innovación e Industria correspóndenlles exercer aquelas funcións que lle veñen atribuídas no relativo á inspección sanitaria e vixilancia da saúde, e en materia mineira e de seguridade industrial, respectivamente. Tal como quedou reflectido no documento de diagnose necesitanse mellorar os medios dedicados a estas funcións así como a coordinación entre as consellerías.

2. Elementos de diagnose: situación da sinistralidade laboral en Galicia.

Un dos indicadores ou elementos de diagnose máis significativos que reflicten a eficacia das políticas levadas a cabo no eido da prevención é, sen dúbida, o número de accidentes laborais que se producen na nosa comunidade. De maneira gráfica e sintética os cadros que se achegan amosan a evolución da sinistralidade laboral en Galicia.

Accidentes de traballo con baixa en xornada de traballo 1994-2005

Anos	AT	Índice de incidencia
1994	26.637	4.480
1995	29.748	4.950

1996	30.768	5.050
1997	32.891	5.260
1998	36.616	5.551
1999	41.408	6.029
2000	43.590	6.193
2001	46.396	6.391
2002	47.594	6.403
2003	46.190	6.060
2004	47.283	6.010
2005	48.009	5.929



Índice de incidencia por 100.000 traballadores

Base do índice: poboación afiliada á Seguridade Social con continxencia de accidente de traballo cuberta.

Por sectores económicos
Accidentes de traballo con baixa en xornada de traballo

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	% VAR.	% VAR.	% VAR.	% VAR.	%VAR.	%VAR.
							2000 - 2001	2001 - 2002	2002 - 2003	2003 - 2004	2004 - 2005	2000 - 2005
GALICIA												
AGRICULTURA	1335	1.349	1.422	1.378	1.490	1.550	1,05	5,41	-3,09	8,13	4,03	16,10
PESCA	2.136	2.007	1.823	1.628	2063	1.906	-6,04	-9,17	-10,7	26,72	-7,61	-10,77
INDUSTRIA	13.945	15.087	15.336	14.933	15.528	15.518	8,19	1,65	-2,63	3,98	-0,06	11,28
CONSTRUCCIÓN	11.346	12.183	12.552	11.902	12.159	12.500	7,38	3,03	-5,18	2,16	2,80	10,17
SERVIZOS	14.828	15.770	16.461	16349	16.043	16.535	6,35	4,38	-0,68	-1,87	3,06	11,51
TOTAL.	43.590	46.396	47.594	46.190	47.283	48.009	6,44	2,58	-2,95	2,37	1,54	10,14

Segundo gravidade e por sectores económicos

A) Accidentes laborais leves:

Accidentes de traballo con baixa en xornada de traballo

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	% VAR.	% VAR.	% VAR.	% VAR.	%VAR.	%VAR.
							2000 - 2001	2001 - 2002	2002 - 2003	2003 - 2004	2004 - 2005	2000 - 2005
GALICIA												
AGRICULTURA	1.195	1.206	1.271	1.248	1.359	1.436	0,92	5,39	-1,81	8,89	5,67	20,17
PESCA	2.032	1.912	1.738	1.531	1.930	1.788	-5,91	-9,1	-11,91	26,06	-7,36	-12,00
INDUSTRIA	13.720	11.837	15.108	14.636	15.256	15.228	8,14	1,83	-3,12	4,24	-0,18	11,99
CONSTRUCCIÓN	11.117	11.912	12.289	11.606	11.840	12.199	7,15	3,16	-5,56	2,02	3,03	9,73
SERVIZOS	14.553	15.480	16.178	16.069	15.735	16.255	6,37	4,51	-0,67	-2,08	3,30	11,70
TOTAL	42.617	45.347	46.584	45.090	46.120	46.906	6,41	2,73	-3,21	2,28	1,70	10,06

B) Accidentes laborais graves:

Accidentes de traballo con baixa en xornada de traballo

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	% VAR.	% VAR.	% VAR.	% VAR.	%VAR.	%VAR.
							2000 - 2001	2001 - 2002	2002 - 2003	2003 - 2004	2004 - 2005	2000 - 2005
GALICIA												
AGRICULTURA	135	138	146	129	127	113	2,22	5,8	-11,64	-1,55	-11,02	-16,30
PESCA	69	67	77	83	111	101	-2,9	14,93	7,79	33,73	-9,00	46,38
INDUSTRIA	204	237	205	271	256	261	16,18	-13,5	32,2	-5,54	1,95	27,94
CONSTRUCCIÓN	210	251	233	269	302	275	19,52	-7,17	15,45	12,27	-8,94	30,95
SERVIZOS	231	257	247	254	281	251	11,26	-3,89	2,83	10,63	-10,68	8,66
TOTAL	849	950	908	1.006	1.077	1.001	11,9	-4,42	10,79	7,06	-7,06	17,90

C) Accidentes laborais mortais:

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	% VAR.	% VAR.	% VAR.	% VAR.	%VAR.	%VAR.
							2000 - 2001	2001- 2002	2002- 2003	2003- 2004	2004- 2005	2000- 2005
GALICIA												
AGRICULTURA	5	5	5	1	4	1	0,00	0,00	-80,00	300,00	-75,00	-80,00
PESCA	35	28	8	14	22	17	-20,00	-71,43	75,00	57,14	-22,73	-51,43
INDUSTRIA	21	13	23	26	16	29	-38,10	76,92	13,04	-38,46	81,25	38,10
CONSTRUCCIÓN	19	20	30	27	17	26	5,26	50,00	-10,00	-37,04	52,94	36,84
SERVIZOS	44	33	36	26	27	29	-25,00	9,09	-27,78	3,85	7,41	-34,09
TOTAL	124	99	102	94	86	102	-20,16	3,03	-7,84	-8,51	18,60	-17,74

Accidentes de traballo con baixa en xornada de traballo, segundo o sexo:

SEXO	2000		2001		2002		2003		2004		2005		% VAR. 2000-2005
	AT	%	AT	%	AT	%	AT	%	AT	%	AT	%	
HOMES	36.990	84,86	39.169	84,42	39.655	83,32	38.066	82,41	38.983	82,45	39.391	82,05	6,49
MULLERES	6.600	15,14	7.227	15,58	7.939	16,68	8.124	17,59	8.300	17,55	8.618	17,95	30,57
TOTAL	43.590	100	46.396	100	47.594	100	46.190	100	47.283	100	48.009	100	10,14

Accidentes de traballo con baixa en xornada de traballo, segundo o sexo e sector de actividade¹:

	2000		2001		2002		2003		2004		2005	
	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES
AGRICULTURA	1.018	317	1.000	349	1.031	391	1.031	386	1.093	394	1.111	439
PESCA	1.913	223	1.800	207	1.621	202	1.468	160	1.866	200	1.720	186
INDUSTRIA	12.373	1.576	13.372	1.715	13.404	1.932	13.338	2.043	13.403	2.132	13.398	2.128
CONSTRUCCIÓN	11.252	90	12.080	103	12.439	113	11.545	183	12.051	99	12.387	112
SERVIZOS	10.434	4.394	10.917	4.853	11.160	5.301	10.604	5.339	10.570	5.475	10.775	5.754
SEN ESPECIFICAR	0	0	0	0	0	0	80	13	0	0	0	0
TOTAL	36.990	6.600	39.169	7.227	39.655	7.939	38.066	8.124	38.983	8.300	39.391	8.618

	% VAR.	% VAR.
	HOMES	MULLERES
	2000-2005	2000-2005
AGRICULTURA	9,14	38,49
PESCA	-10,09	-16,59
INDUSTRIA	8,28	35,03
CONSTRUCCIÓN	10,09	24,44
SERVIZOS	3,27	30,95
SEN ESPECIFICAR	0,00	0,00
TOTAL	6,49	30,58

Accidentes de traballo con baixa en xornada de traballo, segundo a idade

IDADE	TOTALS												% VAR. 2000 2005
	2000		2001		2002		2003		2004		2005		
	AT	%	AT	%	AT	%	AT	%	AT	%	AT	%	
ATA 19 ANOS	2.659	6,1	2.601	5,61	2.308	4,85	2.093	4,54	1.771	3,75	1.728	3,60	-35,01
DE 20 A 24 ANOS	7.405	16,99	7.723	16,65	7.539	15,84	7.109	15,33	6.670	14,1	6.438	13,41	-13,06
DE 25 A 34 ANOS	12.958	29,73	14.212	30,63	14.507	30,48	14.514	31,26	15.176	32,1	15.292	31,85	18,01
DE 35 A 44 ANOS	10.256	23,53	10.890	23,47	11.130	23,39	11.280	24,42	11.684	24,7	11.968	24,93	16,69
DE 45 A 54 ANOS	6.998	16,05	7.547	16,27	7.557	15,88	7.640	16,63	8.206	17,4	8.580	17,87	22,61
DE 55 A 65 ANOS	3.281	7,53	3.361	7,24	4.481	9,42	3.485	7,66	3.711	7,85	3.942	8,21	20,15
MAIOR DE 65 ANOS	33	0,08	61	0,13	72	0,15	69	0,16	65	0,14	61	0,13	84,85
SEN ESPECIFICAR	0	0,00	1	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
TOTAL	43.590	100	46.396	100	47.594	100	46.190	100	47.283	100	48.009	100	10,14

¹ As diferenzas na distribución dos accidentes por sectores de actividade nesta táboa respecto á táboa "por sectores económicos" débense a que se emprega o CNAE do centro de traballo a que pertence o traballador en lugar do CNAE da empresa.

A análise da sinistralidade rexistrada en Galicia nos últimos seis anos (2000-2005) permite concluir:

* O incremento da taxa de sinistralidade foi do 10%.

* Servizos e industria son os sectores económicos que acumulan as maiores porcentaxes de sinistros no traballo (34,40% e 32,38% respectivamente).

* O sector servizos concentra a maior parte dos accidentes leves (34,57%), graves (26,26%) e dos mortais (32,13%), só superado, no caso dos accidentes graves, polo sector da construción (26,61%).

* Por sexos, a estatística permítenos concluir que se incrementou nun 30,58% o número de mulleres que padeceron algún accidente laboral.

Deste panorama ou análise da situación deriva que as eivas máis destacables que é necesario ter en conta mediante accións concretas que deben estar incluídas neste plan estratéxico, son as seguintes:

1. Indicadores febles de información e de análises dos riscos.
2. Limitacións de medios técnicos, materiais e humanos.
3. Deficiencia colectiva da cultura preventiva.
4. Mecanismos da participación dos axentes sociais e económicos non suficientemente operativos.
5. Non-integración das accións de vixilancia e control nos diferentes ámbitos administrativos.
6. Complexidade e profusión da normativa que dificulta a súa aplicación.
7. Características da estrutura empresarial galega.
8. Deficiente integración da prevención na formación regrada e non regrada.

* Obxectivos xerais.

De acordo coa análise feita, as políticas para desenvolver no marco da seguridade e saúde laboral deben partir, necesariamente, dunha formulación global de benestar no traballo e dun contorno de traballo de calidade, estas políticas deben levar ao establecemento duns obxectivos xerais que debe cumprir o plan estratéxico e que se poderían resumir nos seguintes:

-O máis importante e o que, dalgunha maneira, define toda a política para seguir, é o de redución dos accidentes laborais na Comunidade Autónoma de Galicia, tanto en número como en gravidade das lesións, así como as enfermidades de orixe laboral.

-Por outra banda, o proceso de diálogo social aberto na comunidade autónoma marca, como un dos obxectivos, a creación dun emprego estable e de calidade. Pois ben, a mellora continua das condicións de seguridade e saúde no traballo e a asunción das melloras por parte dos empresarios e traballadores conforman tamén un obxectivo xeral do plan para a incrementar os niveis de calidade no traballo.

-Superación das dificultades que derivan da realidade estrutural das empresas galegas e dos seus traballadores/as, que polas súas características (fundamentalmente PEME e microempresas) fan necesario reforzar os mecanismos de información e asesoramento na materia de prevención de riscos laborais.

* Obxectivos estratéxicos.

En liña con estes obxectivos xerais, establécense os obxectivos operativos ou estratéxicos que pretenden afrontar os problemas antes descritos con instrumentos co que conta actualmente a Administración e aqueloutros que como consecuencia do propio plan teñan que achegarse.

Cada un dos obxectivos estratéxicos desenvólvese nunha serie de actuacións e programas específicos para levar a cabo no período de referencia do plan.

Os mencionados obxectivos estratéxicos son:

1. Compromiso do Goberno galego coa prevención de riscos laborais.

2. Implantar unha cultura preventiva na sociedade galega tanto atendendo ás diferenzas segundo a actividade como segundo o xénero.

3. Mellorar a capacidade de resposta dos órganos técnicos da comunidade autónoma. Dotación dos medios técnicos necesarios.

4. Mellorar o soporte normativo das accións preventivas na comunidade autónoma.

5. Acadar mecanismos de información e indicadores preventivos.

6. Promoción de condutas preventivas.

7. Modificación e desenvolvemento dos mecanismos de participación dos axentes sociais e económicos.

8. Desenvolvemento de accións de control integradas. Cooperación institucional.

* Accións para desenvolver.

Obxectivo estratéxico 1. Compromiso do Goberno galego coa prevención de riscos laborais.

Accións:

1. A Administración pública autonómica integrará a xestión de prevención de riscos laborais en toda a súa organización.

A Administración pública galega, a través do Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral, órgano técnico especializado na materia, asesorará nas funcións de control interno do sistema de prevención da propia Administración.

Este asesoramento poderá ser realizado directamente, ou ben a través da elaboración de notas técnicas de prevención.

2. Promover a aplicación das previsións do artigo 54 da Lei de prevención en relación co artigo 20 da Lei de contratos das administracións públicas. Criterios para ter en conta nos contratos administrativos naqueles casos en que se cometesen delitos ou infraccións administrativas moi graves en materia de seguridade e saúde laboral.

Obxectivo estratéxico 2. Implantar unha cultura preventiva na sociedade galega.

Accións:

1. Desenvolvemento de campañas de sensibilización sobre os accidentes de traballo, as súas secuelas e os seus custos para estender a cultura da prevención a toda a sociedade, empezando polas empresas e os traballadores.

1.1. Deseño e posta en marcha de campañas de sensibilización xerais, a través dos medios de comunicación social (prensa, radio e TV).

1.2. Realización de campañas específicas sobre determinados riscos.

1.3. Edición de material divulgativo en materia preventiva.

1.4. Realización de material publicitario sobre a prevención.

1.5. Creación na páxina web da consellería dun soporte específico sobre información en prevención.

1.6. Campañas de sensibilización dirixidas a PEME.

2. Implantar no sistema educativo un xerme da cultura preventiva. Coordinación permanente coa autoridade educativa, consolidando as campañas de carácter anual.

2.1. Realización de campañas específicas para a poboación escolar.

2.2. Edición de materiais específicos destinados ao alumnado de primaria, secundaria e formación profesional.

2.3. Creación dunha Escola da prevención, destinada a subministrarlles aos centros educativos material en materia de prevención de riscos laborais.

2.4. Potenciar a colaboración cidadá na materia de prevención de riscos laborais.

2.5. Establecemento na páxina web dun sistema de consultas

para a poboación en xeral.

2.6. Fomentar a prevención de riscos laborais como materia horizontal no ensino regrado e non regrado.

3. Impulsar e potenciar desde a Xunta de Galicia eventos relacionados coa seguridade e saúde laboral.

3.1. Participación en feiras monográficas e xerais relacionadas preferentemente co ámbito laboral.

3.2. Organización territorial (provincias, comarcas, localidades, etc.) de xornadas de difusión sobre a prevención.

Obxectivo estratéxico 3. Mellorar a capacidade de resposta dos órganos técnicos da comunidade autónoma. Dotación dos medios técnicos necesarios.

Accións:

1. Creación e desenvolvemento do Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral. Mediante unha lei do Parlamento, que presentará o Goberno galego.

Trátase dun organismo autónomo, adscrito á Consellería de Traballo, dotado de personalidade xurídica propia e plena capacidade de obrar, tendo como obxectivo primordial a promoción da mellora das condicións de traballo.

Os órganos do instituto serán:

Dirección Xeral.

Comisión de Goberno.

Servizos centrais e territoriais.

Poderanse crear no seo do instituto os centros territoriais, órganos técnicos de referencia autonómica, de carácter especializado, que dean respostas a necesidades concretas.

Incluiranse dentro das funcións as correspondentes ao asesoramento e asistencia técnica á autoridade sanitaria en relación á actividade sanitaria dos servizos de prevención, así como ás autoridades mineira e industrial en relación coas condicións de saúde no ámbito da seguridade mineira e a equipamentos, aparellos e substancias industriais.

Crearanse corpos de persoal técnico específicos en que se integrarán os técnicos dos actuais centros provinciais de Seguridade e Saúde.

O texto incluír a referencia ao Consello Galego de Seguridade e Saúde laboral, para a súa consolidación lexislativa, e aos grupos de traballo que se creen dependentes del.

O desenvolvemento lexislativo do instituto e a súa consolidación material, administrativa e funcional deberá rematar nesta lexislatura.

2. Adquisición do equipamento científico-técnico necesario para o desenvolvemento completo das actuacións dos centros de Seguridade e Saúde Laboral.

3. Utilización das novas tecnoloxías da información e comunicación, a través da rede informática propia da Xunta de Galicia, que integre todas as aplicacións informáticas derivadas dos procedementos e metodoloxías aplicados no ámbito da prevención de riscos laborais.

4. Creación dun sistema documental sobre seguridade e saúde laboral.

4.1. Acceso á documentación actualizada, lexislación, publicacións técnicas e documentos específicos.

4.2. Desenvolver un servizo de consulta e información.

4.3. Elaboración dun estudo diferencial das enfermidades comúns en sectores laborais feminizados.

Obxectivo estratéxico 4. Mellorar o soporte normativo das accións preventivas na comunidade autónoma.

Accións:

1. Aprobación de normativa específica para a Comunidade Autónoma de Galicia que incida, directa ou indirectamente, na materia de prevención.

1.1. Decreto de habilitación de técnicos de prevención de riscos laborais para o exercicio das correspondentes funcións.

1.2. Decreto de creación do rexistro de coordinadores de seguridade e saúde en obras de construción.

1.3. Desenvolvemento dos procedementos de inscrición no RERA e das aprobacións dos plans de obra en operacións de desamiantado.

1.4. Decreto de desenvolvemento do Consello Galego de Seguridade e Saúde Laboral e da creación dos grupos de traballo.

1.5. Normativa correspondente ao desenvolvemento da lei do instituto.

1.6. Decreto de regulación das funcións de asesoramento e asistencia técnica polo instituto galego ás autoridades sanitarias, industriais e mineiras nos aspectos incluídos no texto legal de creación do dito instituto.

1.7. Decreto de modificación do rexistro de delegados e delegadas de prevención de riscos laborais.

2. Propórle á Administración xeral do Estado unha nova lexislación ou modificación da actualmente existente, así como criterios técnicos de interpretación.

2.1. Incremento do número de prazas destinadas á especialización de médicos en medicina do traballo.

2.2. Elaboración de guías prácticas que sintetizen os criterios de actuación existentes nas diferentes normas para facilitar o cumprimento das obrigas preventivas nas pequenas empresas.

2.3. Establecemento de criterios técnicos uniformes para a acreditación dos servizos de prevención alleos.

2.4. Necesidade de que os polígonos industriais de nova creación teñan que contar cunha dotación mínima en recursos preventivos.

2.5. Realización dun estudo valorativo para o establecemento de propostas de mellora normativa no referente ao sistema de auditorías e á cobertura das mutuas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais.

2.6. Trasladar a necesidade de potenciación dos recursos propios no ámbito da xestión da prevención nas empresas.

2.7. Calquera outra cuestión que mellore as condicións de seguridade e saúde laboral dos traballadores e traballadoras.

Obxectivo estratéxico 5. Acadar mecanismos de información e indicadores preventivos.

Accións:

1. Creación do observatorio de estudo da accidentabilidade e de condicións de traballo.

Co obxectivo da recollida e análise de indicadores preventivos, que poidan ser útiles para a planificación de accións preventivas e que permitan unha unificación conceptual de datos relativos á sinistralidade laboral.

Ten que ter garantía de independencia, polo que estará vinculado e integrado organicamente no instituto.

Desenvolverá o seu traballo mediante programación anual dos seus obxectivos, medios e finalidades, debendo ter a suficiente flexibilidade estrutural para modificar, se é o caso, o seu funcionamento segundo os obxectivos que se lle fixen.

2. Elaboración dun programa de información sobre vixilancia epidemiolóxica da saúde laboral.

En colaboración coa Consellería de Sanidade, dando cumprimento aos artigos 10 e 11 da Lei de prevención de riscos laborais, ao artigo 39 do Regulamento dos servizos de prevención e á Lei 14/1986, xeral de sanidade.

2.1. Sistematizar a recollida de información para coñecer a actividade dos servizos de prevención en materia de vixilancia da saúde.

2.2. Sistematizar a recollida de datos de enfermidades profesionais, diferenciando por sexo.

2.3. Elaborar un programa de vixilancia epidemiolóxica de

acordo co previsto no artigo 39 do Real decreto 39/1997.

3. Creación e desenvolvemento dun rexistro sobre os servizos de prevención.

- 3.1. Creación dun rexistro, de carácter voluntario, de servizos de prevención propios.
- 3.2. Creación dun rexistro de servizos de prevención mancomunados.
- 3.3. Desenvolvemento do rexistro de servizos de prevención alleos mediante a actualización das memorias de actividades anuais.
- 3.4. Creación dun rexistro de entidades auditoras e das empresas que por lei están exentas do trámite da auditoría.
- 3.5. Creación dun rexistro de delegados e delegadas de prevención elixidos nas empresas.

Obxectivo estratéxico 6. Promoción de condutas preventivas.

Accións:

1. Posta en marcha de plans de acción para a redución dos riscos laborais en empresas galegas.

Coa participación da inspección de traballo e as autoridades laborais, sanitaria, industrial e mineira desenvolveranse plans de acción para a redución dos riscos laborais. Deben ser sectorializados e mensurables en canto á avaliación dos seus resultados. Os obxectivos de redución de riscos son o fundamento das accións, polo que a fase informativa e de asesoramento das accións ten que ser o primeiro paso en cada caso.

Estes plans de acción teñen como obxectivo principal a implantación da cultura preventiva, así como asesorar e facilitar a implantación dos mecanismos e ferramentas de prevención na empresa ou no sector.

2. Programa de loita contra a sinistralidade laboral: será de carácter permanente e desenvolverase a través de accións ou plans específicos sectorializados de carácter temporal ou periódico.

Terán singularidade os plans de actuación na construción, o plan de actuación no sector pesqueiro, o plan de actuación no sector agrario e tamén no sector servizos.

3. Programa de estudo epidemiolóxico dos accidentes de traballo e enfermidades profesionais de xeito sectorializado e por sexos.

Prioridades: caídas de altura, silicose.

4. Programa de promoción dos servizos de prevención mancomunados, especialmente dirixido a empresas que desenvolvan simultaneamente actividades nun mesmo centro de traballo, edificio, centro comercial ou parque empresarial, empresas pertencentes a un mesmo sector produtivo ou área xeográfica limitada, que estableza plans de axuda para a súa posta en práctica.

5. Programa de control dos servizos alleos de prevención, incluído as súas funcións técnicas e de medicina do traballo.

6. Elaboración dun plan de calidade e acreditación dos servizos de prevención alleos e das entidades auditoras.

7. Programa de análise, estudo e asesoramento de riscos específicos vinculados ás enfermidades profesionais: incluíndo axentes químicos, ruído, vibracións, movementos repetitivos, sobreesforzos, trastornos músculo-esqueléticos en xeral, acoso moral, síndrome do queimado, violencia no traballo, etc.

8. Programa de seguimento de máquinas e equipos de traballo, en canto ás súas características regulamentarias e aos seus riscos laborais.

9. Posta en marcha dunha acción global de información preventiva.

9.1. Programa propio de publicacións de prevención de riscos de carácter técnico con prioridade das edicións dixitais.

9.2. Páxina web específica de prevención de riscos xestionada polo Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral en que se inclúan informacións de carácter legal e técnico, publicacións dixitais, accións formativas interactivas, procedementos de xestión administrativa, enlaces a páxinas de interese, respostas

a consultas, etc.

- 9.3. Posta en marcha de mecanismos permanentes de información preventiva abertos aos traballadores, técnicos e empresarios.

10. Programas especiais de promoción da prevención de riscos e de vixilancia da saúde.

Programas para deseñar e desenvolver de acordo coas entidades representativas correspondentes aos afectados, que incluírán, de ser o caso, accións de asesoramento técnico e formación especializada aos técnicos das entidades.

10.1. Cooperativas.

10.2. Traballadores autónomos.

11. Plan de asesoramento a PEME.

Establecemento dun programa específico de asesoramento a pemes que expresamente o requiran en cuestións relativas a organización da prevención na empresa e a modelos de xestión.

O dito programa planificarase e desenvolverase en cooperación coas organizacións empresariais máis representativas e coas asociacións sectoriais correspondentes.

12. Realización de políticas específicas que favorezan a integración da saúde laboral desde unha perspectiva de xénero.

As políticas en materia de seguridade e saúde laboral non teñen en conta, en moitas ocasións, ou infravaloran os riscos das mulleres traballadoras, polo que é importante considerar os aspectos de xénero nas avaliacións dos riscos laborais e incluílos como parte integrante das políticas preventivas.

- 12.1. Elaborar material de difusión específico para promover a aplicación do artigo 26 da Lei de prevención de riscos laborais.

12.2. Fomentar, mediante a elaboración de material de difusión, que os plans de prevención prevexan as especificidades das condicións de traballo e saúde das mulleres.

13. Potenciar políticas específicas que melloren a integración da prevención dos riscos laborais nos traballadores autónomos.

Promover accións de formación e asesoramento en materia de prevención para os traballadores autónomos.

14. Potenciar políticas específicas que melloren a seguridade e saúde laboral no colectivo de traballadores e traballadoras estranxeiros.

15. Establecer como finalidade da recadación, consecuencia das sancións impostas polo incumprimento en materia de seguridade e saúde laboral, que esta poida destinarse a actuacións preventivas, preferentemente dirixidas ás Pemes a través de accións de asesoramento, información e divulgación.

16. Potenciar e promover os recursos destinados a I+D+i dedicados á prevención. Programas de I+D+i.

17. Posta en funcionamento dunha aula de prevención, dotada dos equipos necesarios para impartir módulos prácticos de prevención de riscos, á disposición do conxunto dos axentes implicados na prevención.

18. Accidentes de tráfico derivados do traballo.

En relación co elevado número de accidentes de tráfico no desprazamento ata o lugar de traballo ou accidentes de tráfico durante o traballo, é necesario unha análise profunda da realidade, por isto se deberá desenvolver a análise causal para a definición das accións normativas, informativas ou de control correspondentes.

Obxectivo estratéxico 7. Modificación e desenvolvemento dos mecanismos de participación dos axentes sociais e económicos.

Accións:

1. Revisión da organización e funcións dos entes da participación institucional en materia de prevención de riscos.

O Consello Galego de Seguridade e Saúde Laboral ten que configurarse máis solidamente como o órgano de participación e asesoramento de todos os axentes implicados na prevención dos riscos laborais, substituíndo o actual Consello Galego de

Seguridade e Saúde Laboral e os comités provinciais.

É necesaria a consolidación xurídica da participación, polo que no propio texto do proxecto de lei do instituto se incluírá a constitución e definición, en canto a funcións, do Consello Galego de Seguridade e Saúde Laboral.

Teñen que consolidarse normativamente tamén, no seo da propia lei, os grupos de traballo específicos, de carácter sectorial, territorial e temático de tal xeito que se substitúa a dinámica territorial pola máis ampla dinámica sectorial e de riscos específicos, de acordo co que o propio consello planifique.

Trátase, en definitiva, de robustecer a participación institucional, outorgándolle máis capacidade para definir as súas propias liñas de traballo.

2. Potenciar os contidos relativos á seguridade e saúde laboral nos convenios colectivos de acordo coa normativa vixente.

A negociación colectiva ten que afondar nos ámbitos da seguridade e saúde laboral, fixando cláusulas en que se recollan as medidas de protección da seguridade e saúde laboral dos traballadores no seu posto de traballo.

3. Promover e mellorar a xestión da prevención de riscos laborais na PEME (en relación co punto 10 do obxectivo 6).

Establecemento dun programa específico de asesoramento a Pemes que expresamente o requiran en cuestións relativas a organización da prevención na empresa e a modelos de xestión.

Obxectivo estratéxico 8. Desenvolvemento de accións de control integrado. Cooperación institucional.

Accións:

1. Plan galego formativo integral.

A formación necesaria en prevención de riscos laborais ten diferentes obxectivos, diferentes contidos e diferentes entes impartidores polas súas propias necesidades.

É necesario facer una integración dela de xeito tal que se acaden unidades conceptuais nos contidos da formación e se rendibilicen os esforzos.

As liñas de acción formativa para analizar, coordinar e integrar serían:

1.1. Programación conxunta das actividades formativas dos entes sociais e económicos e a Xunta de Galicia con xestión concertada para formación de delegados de prevención, traballadores designados e pequenos empresarios.

1.2. Promoción da formación superior nas tres universidades galegas en relación á formación de expertos e da integración da prevención nos programas das diversas disciplinas ao seu nivel correspondente.

1.3. Programa complementario de actualización técnica polo instituto galego mediante cursos especiais e xornadas técnicas dirixidos a expertos e profesionais.

1.4. Formación específica de coordinadores de seguridade e saúde nas obras de construción, de acordo cun programa unitario. Nesta formación son elemento central as organizacións empresariais do sector.

1.5. Acción formativa específica impartida polo instituto, a nivel básico, dedicada a sectores de traballadores cunha problemática especial; traballadores con capacidade sensorial diminuída, inmigrantes, etc.

1.6. Acción formativa específica en profesións feminizadas.

1.7. Desenvolvemento dun plan de calidade e acreditación da formación en materia de seguridade e saúde laboral que mellore a situación actual.

1.8. Programa formativo dirixido a delegados e delegadas de prevención en empresas de especial risco, traballadores/as designados/as, mandos intermedios e empresarios/as que asuman a prevención con base nos contidos formativos recollidos no anexo V do Regulamento dos servizos de

prevención.

1.9. Desenvolvemento dun plan de formación en prevención de riscos laborais nos plans de formación dirixida ao emprego (Plan FIP, formación continua, etc.).

1.10. Desenvolvemento de programas de formación continua especializada para os profesionais da prevención.

1.11. Plan de formación para docentes a través da Escola Galega de Administración Pública (EGAP).

2. Impulsar a coordinación con outros departamentos da Xunta de Galicia con competencias en seguridade e saúde laboral.

2.1. Colaboración coa Consellería de Sanidade.

2.1.1. Prestar asesoramento e asistencia técnica na autorización e verificación do mantemento das condicións de autorización sanitaria dos servizos de prevención propios e alleos e na avaliación da súa actividade sanitaria.

2.2. Colaboración coa Consellería de Innovación e Industria.

2.2.1. Prestar asesoramento e asistencia técnica no control da actuacións relativas a aparellos e produtos industriais no que poida afectar á seguridade e saúde dos traballadores.

2.2.2. Prestar asesoramento e asistencia técnica no control da normativa relativa á seguridade mineira e na vixilancia epidemiolóxica da saúde laboral dos traballadores do ámbito mineiro.

2.3. Colaboración coa Consellería de Educación e Ordenación Universitaria no establecemento de programas de colaboración dirixidos fundamentalmente aos centros de formación profesional, tanto ao alumnado como aos docentes dos centros, así como no impulso de novas titulacións universitarias na área de seguridade e saúde laboral. É un obxectivo a implantación en todos os ciclos e niveis formativos de programas educativos de prevención de riscos laborais.

2.4. Colaboración coa Consellería de Medio Ambiente e Desenvolvemento Sostible para a xestión de residuos en todo o relacionado coa prevención, calidade e ambiente no ámbito da empresa.

2.5. Colaboración con outras consellerías ou departamentos da Administración autonómica.

3. Desenvolvemento da colaboración co Ministerio Fiscal.

3.1. Potenciar a colaboración entre a autoridade laboral, Inspección de Traballo e de Seguridade Social e o Ministerio Fiscal co obxectivo de coordinar a actividade administrativa e xudicial para a persecución dos ilícitos en materia de seguridade e saúde laboral.

3.2. Establecer programas formativos de prevención de riscos laborais xuntamente coa Fiscalía.

3.3. Seguimento, a través da Comisión Territorial da Inspección de Traballo e Seguridade Social, dos casos de accidentes laborais que a Inspección de Traballo teña remitido á Fiscalía por ter apreciado indicios de delito.

4. Colaboración coa Federación Galega de Municipios e Provincias. Nunha dobre vertente:

4.1. O necesario control polos concellos da execución de obras contratadas ou autorizadas por eles.

4.2. As actividades preventivas das entidades do réxime local en relación co seu propio e da concorrencia de actividades empresariais.

A colaboración non obviará as correspondentes responsabilidades das entidades do réxime local en ambas as dúas vertentes.

5. Avaliación e seguimento do plan.

O seguimento e, se é o caso, desenvolvemento, do plan estratéxico realizarase no seo do actual Consello Galego de Seguridade e Saúde no Traballo, mentres non se constituía o futuro consello.

Acordo sobre o novo modelo do servizo público de emprego de Galicia

Servizo Público de Emprego de Galicia: un novo modelo

Como resultado do diálogo social en Galicia, a Xunta de Galicia, a Confederación de Empresarios de Galicia (CEG), a UGT-Galicia e o Sindicato Nacional de CC.OO. de Galicia conveñen en subscribir este acordo sobre o Servizo Público de Emprego de Galicia, que establece un novo modelo deste organismo para acadar unha maior eficacia nas súas funcións como instrumento de intermediación e de promoción do emprego no mercado laboral galego.

En efecto, tal como se recolle na Declaración institucional polo diálogo social en Galicia, a Xunta de Galicia e os axentes sociais están dispostos a acordar un conxunto de actuacións concretas que introduzan cambios inmediatos tanto no mercado de traballo como nas relacións laborais en Galicia co fin de lograr, entre outros obxectivos, emprego estable sen precariedade, igualdade entre homes e mulleres, mellora das relacións laborais, unha formación permanente e eficaz, o crecemento da economía e do tecido produtivo, a mellora do sector primario, a política industrial e de innovación, e o benestar e a cohesión social.

Consecuentemente con estes obxectivos de carácter xeral, a mesa 1 do diálogo social, que aborda as políticas de emprego, saúde laboral e economía social, establece como obxectivo concreto e específico dotarse dun servizo público de emprego transparente, público, gratuito, eficaz e con recursos suficientes. E agora, con este acordo, dáse cumprimento aos obxectivos previstos, describindo, polo miúdo, como debe ser, o novo Servizo Público de Emprego de Galicia.

Os asinantes deste acordo, en consonancia coas normas procedementais establecidas para o diálogo social, conveñeron en establecer o seguinte diagnóstico do mercado de traballo en relación coa xestión do desemprego, a cobertura do paro, as ofertas de traballo, os recursos humanos e resultados do actual Servizo Galego de Emprego e os graos de inserción laboral como froito da formación e da orientación laborais.

Os datos utilizados para realizar unha diagnose sobre a realidade do emprego en Galicia e o papel desempeñado polo Servizo Galego de Emprego de Galicia refírense ao ano 2004 e veñen avalados polo Consello Económico e Social de Galicia e polo Consello Galego de Relacións Laborais, tal como se prevé na Declaración institucional polo diálogo social en Galicia.

Como é natural, á hora de avaliar o funcionamento efectivo do Servizo Público de Emprego, cómpre coñecer a situación do desemprego en Galicia e os resultados da xestión realizada ante esta realidade.

Durante os últimos anos, o paro rexistrado nas oficinas de emprego de Galicia diminúe, pero faino notablemente menos ca no conxunto do Estado; en concreto, 8,15 puntos menos.

Por outra banda, dos 147.427 parados que estiveron inscritos no Servizo Público de Emprego (paro rexistrado) en 2004 soamente a metade percibiron prestacións, mentres que no Estado a cobertura foi do 63,8%. No período 1997-2004 a taxa de cobertura aos parados medrou no Estado en 14,3 puntos porcentuais e en Galicia fíxoo en só 7,3.

Outro aspecto importante e significativo do paro en Galicia é que se caracteriza por ser un paro de longa ou moi longa duración: os 55.222 que levan máis de doce meses inscritos representan o 37,5% do total, e as 38.202 mulleres o 42,7%, porcentaxes superiores ás do Estado en 5,7 e 6,4 puntos, respectivamente.

Tampouco é mellor a situación se analizamos as ofertas de traballo. No ano 2004 rexistráronse en Galicia 89.731 ofertas de traballo. Isto supón un incremento do 14,9% sobre as rexistradas en 1997. No Estado o incremento de ofertas foi do 60,8%.

Ao mesmo tempo, das 51.477 ofertas tramitadas en 2004 na rede común co Estado (SIL), 17.734 (o 34,5%) foron pechadas sen cubrir. No ano 1997 esa porcentaxe era do 2,2%. En relación co Estado, a situación tamén é diverxente: no ano 1997 quedaban sen cubrir o 2,9% das ofertas e no ano 2004 o 9,1%.

Anualmente case un millón de persoas se inscriben nas oficinas de emprego de Galicia. Nestas traballan na actualidade 292 funcionarios e 157 contratados laborais, o que supón un cadro de persoal total de 449 persoas.

En Galicia, malia ter unha menor diminución do paro rexistrado en 8,15 puntos que no Estado, o número de altas de demandantes medra en 9 puntos menos. Esta aparente contradición é debida ao tempo que permanecen os desempregados inscritos e, sobre todo, ao peso dos demandantes de longa duración sobre o total de parados.

Outro dato ben significativo é que das 934.000 altas de demandas que foron tramitadas nas oficinas de emprego de Galicia en 2004 só 33.000 se colocaron a través de ofertas xestionadas polo Servizo Público de Emprego.

Segundo os últimos datos de que se dispón sobre inserción da formación ocupacional, no ano 2004 conseguíronse un total de 11.879 insercións brutas (dun total de 33.681 alumnos/as matriculados/as e 24.696 aprobados/as), das que o 45,26% corresponde a homes e o 54,74% corresponde a mulleres, mantendo a tendencia que indica unha maior inserción feminina neste ámbito.

Polo que respecta á orientación laboral, ao longo de 2004 citáronse para realizar accións de orientación 59.815 demandantes, dos cales acudiron 37.971, o 63% dos convocados. Na Coruña citáronse 24.857 e foron orientados 16.038 (65%); en Lugo foron convocados 6.667 e orientados 4.759 (71%); en Ourense foron citados 7.673, dos que foron orientados 4.398 (57%), e en Pontevedra citáronse 20.618 e recibiron orientación 12.776 (62%).

O resultado cualitativo e cuantitativo da contratación tamén é ben significativo. No ano 2004 asináronse 766.023 contratos de traballo, dos que soamente 64.245 eran indefinidos. Deles, 33.012 foron transformacións de contratos temporais en indefinidos. O contrato eventual por circunstancias de produción pasa de ser o segundo contrato máis utilizado en 1997 a ser o primeiro no ano 2004, incrementando en 21,2 puntos a súa diferenza de evolución co Estado. Pola súa parte, os contratos para a formación en Galicia aumentan no 16%, mentres que no Estado diminúen un 19% entre 1997 e 2004.

Unha das primeiras conclusións da Xunta de Galicia e dos axentes sociais ante esta realidade do mercado de traballo en Galicia é que, ademais doutras causas e razóns que inflúen nesta realidade negativa, non é pouca a incidencia dun funcionamento moi deficiente dos instrumentos públicos de intervención no mercado laboral e, destaca, do Servizo Público de Emprego, que precisa dunha profunda transformación, acordada polos asinantes nos seguintes termos:

1. Obxectivos e funcións do Servizo Público de Emprego.

A función do Servizo Público de Emprego de Galicia é ofrecer un servizo de emprego público e gratuito a traballadores e empresarios, capaz de captar as ofertas de emprego do mercado de traballo, baseándose nunha atención eficaz e de calidade de cara a incrementar progresivamente as taxas de intermediación laboral.

O Servizo Público de Emprego de Galicia (en diante SPEG), como calquera outro servizo público de emprego, ten como primeiro obxectivo a colocación dos demandantes de emprego. Ese obxectivo realízase a través da intermediación entre demandantes e empresas. Parece necesario establecer procedementos que permitan que o SPEG acade índices de intermediación que non sexan testemuñais e, en función diso, deben definirse todas as medidas correctoras necesarias.

O segundo grande obxectivo é a mellora das posibilidades de colocación dos desempregados (mellora da empregabilidade). Isto supón establecer con cada demandante que aspectos debe reforzar (itinerario de inserción) e como pode facer para buscar un traballo (plan de busca de emprego)

O terceiro obxectivo é o fomento do emprego e a estabilidade, utilizando para iso tanto medidas que incentiven como que realicen un seguimento

da contratación.

En relación cos obxectivos definidos, podemos agrupar as funcións do Servizo Público de Emprego de Galicia en cinco bloques:

1. Inscribir e clasificar os demandantes de emprego.
2. Adecuar os perfís dos demandantes ás necesidades do mercado de traballo.
3. Mediar entre demandantes de emprego e empresas.
4. Fomentar o emprego e a estabilidade.
5. Rexistrar, analizar e facer seguimento da contratación, fomentando a estabilidade no emprego.

1.1. Inscribir e clasificar os demandantes de emprego.

Estas funcións serán competencia exclusiva da Administración, agás nos aspectos relacionados coa orientación, nos cales se poderán requirir os servizos de centros colaboradores en materia de orientación profesional.

Ao remate do proceso deberá estar determinado en relación con cada demandante cal é o seu nivel de empregabilidade e de dispoñibilidade. Estes dous elementos serán quen de activar ou non a incorporación do demandante a procesos de busca de emprego nas diferentes ocupacións en que pode estar inscrito.

Dependendo da súa experiencia laboral, da formación de tipo profesional acadada e do grao de aceptación no envío a ofertas, os demandantes poderán ser incluídos en procesos de comprobación de profesionalidade que permitan valorar a súa empregabilidade e determinar que aspectos será necesario incluír nos seus itinerarios de inserción profesional.

A Consellería de Traballo establecerá un plan de actuación para que a finais de 2007 todos os demandantes de emprego teñan establecido o seu nivel de empregabilidade e de dispoñibilidade en cada ocupación en que se inscriban.

A orientación profesional realizarase ben polos orientadores da rede de oficinas de emprego, ben polos centros asociados á orientación. Estes centros, como na actualidade, poderán ser, preferentemente, de tres tipos:

- Centros das organizacións sindicais e empresariais.
- Centros das entidades locais.
- Centros de entidades especializadas en determinados colectivos.

Os procesos de orientación deberán presentar dúas modalidades:

- Orientación cara á determinación do nivel de competencia profesional e/ou á adquisición dunha ocupación con recomendación de actuacións para incluír no itinerario personalizado de inserción.
- Orientación cara á busca de emprego.

No primeiro proceso de orientación estarán incluídos necesariamente os seguintes colectivos:

- Demandantes que se inscriben por primeira vez e carecen de formación de tipo profesional sen experiencia laboral.
- Parados de longa e moi longa duración.
- Colectivos en risco de exclusión social.
- Demandantes que proveñen de procesos de reconversión industrial.
- Demandantes con profesións con alto nivel de saturación ou profesións con alto nivel de demandantes de emprego.

Tendo en conta a media do paro rexistrado dos seis primeiros meses de 2006, hai 18.033 demandantes sen emprego anterior e que carecen de formación de tipo profesional sen experiencia laboral. Demandantes de longa duración, segundo os datos de xuño dese ano, hai inscritos 64.096.

No segundo proceso de orientación, incorporaranse aqueles demandantes que cubran o seu itinerario de inserción e aqueles que, mantendo niveis altos de empregabilidade e dispoñibilidade, permanecen en desemprego máis de seis meses. Poderanse establecer

actuacións de acompañamento na busca de emprego para determinados colectivos.

A dispoñibilidade consiste no conxunto de requisitos que un demandante de emprego require dun posto de traballo para que lle sexa atractivo á súa ocupación. Os tres criterios que se empregan son: o salario en relación co salario de convenio, o tempo de traballo (horario e xornada) e a distancia ao domicilio do demandante. En relación con estas tres variables, establecerase unha escala en cinco tramos que permitirá a súa clasificación no conxunto dos demandantes de emprego ou de servizos externos ao SPEG. Todo iso de acordo co establecido na lexislación vixente, particularmente na Lei 56/2003, de emprego, e no texto refundido da Lei da Seguridade Social.

A empregabilidade consiste na adecuación do perfil ocupacional dun demandante de emprego aos requirimentos competenciais dos postos de traballo da súa profesión na área territorial de referencia. Establecerase inicialmente un nivel de empregabilidade normal para aqueles demandantes que tivesen experiencia laboral de, polo menos, dous anos na ocupación en que están inscritos ou a formación de tipo profesional específica para a ocupación. Ademais da experiencia, terase en conta o resultado da presentación a ofertas e a formación para o emprego recibida. En relación con estas variables, definirase unha escala en cinco tramos que permitirá a súa clasificación no conxunto dos demandantes de emprego para enviar a ofertas ou para definir un itinerario de inserción.

Fixaranse por ocupación dous índices: o índice de permanencia das diferentes ocupacións no ámbito territorial da área funcional de emprego. Este índice indicará o tempo medio que tarda un demandante en colocarse nunha ocupación concreta. O segundo, o índice de rotación, cun nivel de desagregación inferior (catro díxitos da CNO), será o resultado de dividir o número de demandantes entre o número de contratos.

Estes dous índices serán un elemento de valoración tanto nos procesos de orientación como á hora de establecer a necesidade dun itinerario personalizado de inserción ou de incluír en procesos de comprobación de profesionalidade os demandantes.

A Consellería de Traballo establecerá procesos de comprobación de profesionalidade consistentes en probas similares ás de avaliación dos cursos de formación ocupacional ou por medio de listas de cotexo do desempeño profesional para aqueles demandantes que o precisen. Inicialmente marcarase durante o ano 2007 unha fase experimental para, no ano 2008, estender estas comprobacións ao conxunto.

Os itinerarios de inserción profesional indicarán as diferentes medidas de mellora da empregabilidade que necesita cada demandante en cada ocupación para acadar niveis de empregabilidade axeitados aos seus requirimentos. No ano 2007 estenderanse aos demandantes que o precisen. Estes itinerarios supoñen un compromiso entre o Servizo Público de Emprego e un demandante determinado para, dunha banda, facilitar as accións de mellora da empregabilidade nel previstas e, doutra, realizar esas accións. Estes compromisos serán asinados entre o demandante e un técnico da oficina de emprego en que está inscrito.

1.2. Adecuar os perfís dos demandantes ás necesidades do mercado de traballo.

O primeiro aspecto para determinar cara á adecuación dos perfís é que necesidades existen no mercado de traballo nos seus diferentes ámbitos: áreas funcionais, provincial e galego. A responsabilidade desta determinación será do Observatorio Ocupacional do Instituto Galego das Cualificacións. Os diferentes observatorios do mercado laboral que se poidan crear serán dependentes do observatorio.

A prospección de necesidades do mercado das áreas funcionais realizarase en coordinación coas entidades responsables nese nivel. O borrador de posibles medidas para que cofinancie o FSE inclúe servizos de prospección de necesidades potenciais en materia de formación e emprego.

Asumindo a dimensión pública da intermediación laboral, o Servizo Público de Emprego poderá establecer con outras entidades convenios, acordos ou outros instrumentos de coordinación que teñan por obxecto a adecuación dos perfís dos demandantes de emprego ás necesidades do

mercado de traballo e favorecer a súa inserción laboral.

A adecuación dos perfís do demandantes realizarase principalmente a través da formación para o emprego (o que actualmente vén sendo a formación ocupacional) e por medio dos programas de formación en alternancia (escolas obradoiro, casas de oficio e obradoiros de emprego). Dado que se propón un acordo específico para formación, este instrumento de adecuación tratarase nese contexto.

O programa de adquisición de experiencia está na actualidade circunscrito ao ámbito público e de entidades sen ánimo de lucro. O borrador de posibles medidas para que cofinancie o FSE inclúe prácticas profesionais no ámbito privado. Pendente da súa regulamentación, cabe considerar a posibilidade de realizar aquelas incluídas nos itinerarios de inserción con independencia do ámbito, público ou privado, en que se realice.

A Consellería de Traballo establecerá unha compensación económica para os demandantes que non perciban prestacións, unha bolsa que se denominará salario de inserción laboral, vinculada á realización de actividades de mellora da empregabilidade incluídas no seu itinerario de inserción equivalentes ao 75% do IPREM, se son demandantes de longa duración, mulleres que se incorporan a ocupacións en que están subrepresentadas ou demandantes con cargas familiares. Neste último caso, a contía incrementárase ata o 100% do IPREM.

1.3. Mediar entre demandantes de emprego e empresas.

O primeiro que ten que facer o Servizo Público de Emprego é gañar a confianza dos demandantes de emprego e das empresas na súa capacidade de intermediación.

En relación coa intermediación, estableceranse diferentes procesos de selección segundo as diferentes necesidades de cada empresa. O abano deberá ir desde a presentación dun mínimo de tres candidatos/as por posto, cun informe dos seus puntos fortes e debilidades, ata o envío dos currículos como actualmente se realiza.

Coa finalidade de incrementar esta intermediación ata os niveis definidos nos obxectivos, determinaranse medidas concretas cara á captación de ofertas vinculadas ao Servizo Público de Emprego e outras medidas que poidan potenciar a utilización do Servizo Público de Emprego como elemento de intermediación.

1.4. Fomentar o emprego e a estabilidade.

Estableceranse periodicamente os colectivos aos cales cómpre fomentar a súa contratación, restrinxindo esta a contratos indefinidos, agás na contratación en prácticas e dos colectivos en risco de exclusión social, para os que se determinará a taxa de estabilidade mínima requirida.

Neste sentido, promoveranse e xestionaranse plans de estabilidade que establezan taxas sectoriais para acadar e analicen a situación do sector.

Así mesmo, promoverase o establecemento de cláusulas de estabilidade específicas nos convenios colectivos.

1.5. Rexistrar, analizar e facer seguimento da contratación fomentando a estabilidade no emprego.

De acordo co disposto no Real decreto 1375/1997, de traspaso á Comunidade Autónoma de Galicia da xestión realizada polo Inem no ámbito do traballo, o emprego e a formación, o Servizo Público de Emprego executará as funcións propias previstas neste acordo e colaborará cos comités provinciais de emprego e seguimento da contratación laboral no cumprimento das previstas no artigo 2 do Real decreto 355/1991.

O Servizo Público de Emprego, como órgano da Administración galega, prestará a súa colaboración, nas materias da súa competencia, á Inspección de Traballo e Seguridade Social, facilitando as informacións xenéricas ou individualizadas que a citada inspección requira no cumprimento das funcións que lle son propias.

2. Elementos que conforman o Servizo Público de Emprego.

Partindo de que o obxectivo fundamental do SPEG é a colocación dos demandantes de emprego, as tres partes que deben estar incluídas nos seus órganos de participación son a Consellería de Traballo, os representantes dos demandantes de emprego (as organizacións

sindicais galegas máis representativas) e os representantes dos empregadores (a Confederación de Empresarios de Galicia (CEG)). Este órgano, de composición tripartita, terá como ámbito de actuación o conxunto de Galicia. O segundo elemento son os órganos provinciais de emprego e de seguimento da contratación, que terán unha composición tripartita e o seu ámbito de actuación será o de cada unha das catro provincias.

Un terceiro ámbito de participación, para crear de novo, viría determinado pola necesidade de implicar a todas as organizacións nun ámbito territorial para que acheguen os seus coñecementos e experiencias. Esta implicación debe realizarse por medio da posta en marcha de pactos territoriais de emprego. O obxectivo destes é achegar o nivel de intervención ao ámbito en que se desenvolven as diferentes políticas de emprego e crear marcos de coordinación-intervención das diferentes administracións e axentes sociais implicados nos temas de emprego.

Os pactos territoriais de emprego supoñen esencialmente un incremento e unha planificación e xestión coordinada do conxunto dos recursos públicos que se destinan ao emprego nunha zona. Establecerase un acordo a catro bandas: Consellería de Traballo, concellos e Confederación de Empresarios de Galicia (CEG) e as organizacións sindicais galegas máis representativas. Estes catro elementos estarán á fronte do Plan de emprego para propoñer os criterios e aprobar a proposta de planificación e programación, e facer o seguimento e avaliación das diferentes medidas que se adopten.

Ao abeiro de cada pacto territorial, poderase crear un comité asesor do pacto territorial de emprego no cal estarán representados as entidades asociativas locais ou comarcais, universidades, centros de investigación e aquelas institucións que a propia comisión considere oportuno, coa finalidade de fornecer os diferentes elementos necesarios para o Plan de emprego.

A relación de elementos intervinientes péchase con estes tres: o órgano de ámbito autonómico define os criterios e as medidas, avalía os resultados globais e establece a planificación global de Galicia; os órganos provinciais aproban o conxunto da programación provincial, adaptan os criterios establecidos polo órgano de dirección á súa provincia e avalían os resultados provinciais; e os pactos territoriais planifican e propoñen a súa propia programación e avalían os resultados.

A Consellería de Traballo e os axentes sociais e económicos comprométese a implantar e desenvolver este modelo acordado no prazo de vixencia destes acordos.

Anexo

Consideracións en relación co documento Servizo Público de Emprego de Galicia. Un novo modelo, acordado entre a Xunta de Galicia e a Confederación de Empresarios de Galicia, a UGT-Galicia e o SN de CC.OO. de Galicia no marco do diálogo social de Galicia:

O documento que se propón constitúe un conxunto de principios e elementos constitutivos do que queremos que sexa no futuro o Servizo Público de Emprego.

No período de discusión houbo diferentes posicións que nos levaron a este acordo, caracterizado por ser o punto de encontro de todas as partes.

En relación con algunhas cuestións quérense facer as seguintes precisións:

1. Créase unha Comisión de Seguimento e Desenvolvemento do Acordo sobre un novo modelo de Servizo Público de Emprego en Galicia, asinado entre a Xunta de Galicia, a CEG, a UGT-Galicia e o SN de CC.OO. no marco do diálogo social de Galicia, formada polas entidades asinantes deste.
2. Defínese como funcións propias das oficinas de emprego a inscrición e clasificación de demandantes, así como a intermediación.
3. Considérase precisa a colaboración dos axentes sociais, das entidades locais e de determinadas entidades tanto na orientación como, sobre todo, na adecuación dos perfís dos demandantes.

4. Enténdese que o desenvolvemento de todas as medidas definidas no documento deberá ser debatido e aprobado pola Comisión de Seguimento e Desenvolvemento con carácter previo á súa posta en marcha. En concreto, e no seu caso, os requisitos, obrigas e condicións de seguimento e control dos demandantes que perciban unha compensación económica vinculada á realización de actividades de mellora da empregabilidade incluídas no seu itinerario de inserción.

5. Cara ao ano 2007 as previsións da Consellería de Trballo son de que arredor de 5.500 demandantes terán dereito á mencionada compensación (3.000 mulleres que se incorporen a ocupacións das

familias profesionais de construción, metal, madeira e transporte -conductoras-; 1.500 demandantes de longa duración e 1.000 demandantes con cargas familiares) para o que serán precisos, polo tanto, arredor de 10.480.313 €. O Comité Autonómico de Emprego avaliará anualmente as contías e circunstancias desta compensación.

6. Invítanse os axentes sociais e económicos a trasladar aos convenios colectivos os acordos que se consigan nos pactos sectoriais de estabilidade.

En proba de conformidade asinase en Santiago de Compostela, o 27 de setembro de 2006.

Acordo sobre obxectivos e medidas para o emprego en Galicia

Como resultado do diálogo social en Galicia, a Xunta de Galicia, a Confederación de Empresarios de Galicia (CEG), a UGT-Galicia e o Sindicato Nacional de CC.OO. de Galicia conveñen en subscribir este Acordo sobre obxectivos e medidas de emprego de Galicia, que establece os obxectivos que cómpre acadar en materia de emprego neste período na liña da converxencia coa media do Estado e coa de Europa, e as medidas e recursos que se implementarán cara á consecución dos obxectivos.

En efecto, tal como se recolle na Declaración institucional polo diálogo social en Galicia, a Xunta de Galicia e os axentes sociais están dispostos a acordar un conxunto de actuacións concretas que introduzan cambios inmediatos, tanto no mercado de traballo como nas relacións laborais en Galicia, co fin de lograr, entre outros obxectivos, emprego estable sen precariedade, igualdade entre homes e mulleres, mellora das relacións laborais, unha formación permanente e eficaz, o crecemento da economía e do tecido produtivo, a mellora do sector primario, a política industrial e de innovación, e o benestar e a cohesión social.

Consecuentemente con estes obxectivos de carácter xeral, a mesa 1 do diálogo social, que aborda as políticas de emprego, saúde laboral e economía social, establece como obxectivo concreto e específico: «Situación a Galicia nuns indicadores aceptables de convivencia e de cohesión social que se axusten a parámetros medios en correspondencia coa Unión Europea, garantindo os niveis da taxa de emprego; de calidade e estabilidade no emprego; de desemprego; de sinistralidade laboral; de integración laboral da xuventude; de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres galegas, e de conciliación da vida familiar e laboral».

Os asinantes deste acordo, en consonancia coas normas procedementais establecidas para o diálogo social, conveñen en fixar o seguinte diagnóstico do mercado de traballo en relación coa xestión do desemprego, a cobertura do paro, as ofertas de traballo, os recursos humanos e resultados do actual Servizo Galego de Emprego e os graos de inserción laboral como froito da formación e da orientación laborais.

1. Aspectos globais.

As directrices da UE marcan como obxectivo acadar unha taxa de emprego no ano 2010 do 70%. A taxa de emprego de Galicia está no 58,9%, 2,2 puntos por debaixo da estatal. No período 1997-2004, mentres a media do Estado aumentou 10,7 puntos, en Galicia soamente se incrementou en 6,1.

No período 1997-2004 o número de ocupados en Galicia medra 10 puntos por debaixo da media estatal.

A redución do paro en case 40.000 desempregados entre os anos 1997 e 2004 supuxo un descenso en Galicia do 18,5%.

Mentres a media do Estado descendeu un 38,2%, Galicia reduciu o paro 19,7 puntos menos.

Galicia historicamente presentou sempre unhas taxas de paro moi por debaixo das do Estado. Se no ano 1985 había 8,5 puntos de diferenza, en 1995 a diferenza reduciuse a 4,9 e en 1998 ata só 1,5 puntos menos. En 1999, por primeira vez na historia, a taxa de paro de Galicia foi máis alta cá do Estado en 0,3 puntos. En 2004 supérase en 2,7 puntos a media estatal.

A falta de reposición do emprego que se perdeu no sector primario e a escasa incorporación da muller ao conxunto das ocupacións, especialmente nas masculinizadas, fixeron que Galicia, de ter unha taxa de paro moi inferior á media estatal, chegase ao ano 2004 superando en 2,7 puntos a taxa do Estado.

O paro rexistrado nas oficinas de emprego de Galicia diminúe 8,15 puntos menos ca no conxunto do Estado.

As previsións establecidas de incremento do PIB no Plan de estabilidade 2005-2008 ² fixan incrementos do PIB do 3,4 para 2005; 3,3 para 2006 e 3,2 nos dous últimos anos. A Xunta de Galicia, nos orzamentos do ano 2007, fixa un obxectivo de incremento do PIB 0,2 puntos por riba da media estatal.

As previsións establecidas polo Fondo Monetario Internacional ³ de incremento do PIB para o conxunto do Estado son de 3,4 para 2005; 3,3 para 2006 e de 3,2 para o período 2007-2010.

A situación para considerar implica un incremento medio para o período 2008-2009 do 3,2% (FMI). Segundo o INE (contabilidade trimestral de España) no ano 2005 o incremento foi do 3,5%, unha décima por enriba das estimacións; no que vai de 2006 os seus resultados trimestrais son 3,6; 3,7 e 3,8, polo que o resultado final, á espera do cuarto trimestre, deberá superar en cinco décimas a previsión do 3,3 ⁴ ata o 3,8 e no 2007 noutras cinco décimas ata o 3,7.

Temos, polo tanto, un escenario que no período 2005-2009 terá un incremento do PIB do 3,48, cunha estimación conservadora nos últimos dous anos.

En 2005 incrementáronse os afiliados á Seguridade Social en 33.490 persoas, o que supón un crecemento do 3,5%, e no que vai de 2006, en relación con decembro de 2005, o incremento foi de 43.841 afiliados máis, o que significa un crecemento do 4,4%. Lévese un incremento total de 77.331 afiliados máis no período de decembro de 2004 (punto de referencia) e outubro de 2006.

As previsións macroeconómicas indican que, agás un cambio na situación xeopolítica mundial que incida negativamente no prezo do petróleo, a tendencia de aumento do emprego e diminución da inflación continuará durante todo este período. O incremento medio de afiliación á Seguridade Social nun 3% anual é compatible coas perspectivas establecidas, agás os problemas mencionados anteriormente.

Neste contexto, as previsións orzamentarias vinculadas aos obxectivos e mellora do emprego consideran os compromisos no período 2007-2009, detallando os fondos finalistas, do FSE/ EQUAL e os fondos propios da Comunidade Autónoma de Galicia, así como a distribución estimada das previsións orzamentarias anuais por áreas de actuación. Trátase dun compromiso orzamentario de contías mínimas de partida para a implantación das medidas necesarias e o cumprimento dos obxectivos

² Ministerio de Economía e Facenda: Actualización do programa estabilidade. España. 2005-2008 e Ditame do Consello da Unión Europea do 14 de marzo de 2006 sobre ese programa.

³ International Monetary Fund; Spain; Staff Report for the 2006 Article IV Consultation, May 23, 2006. Páxina 33.

⁴ SA CE elevou o 6 de novembro a previsión de incremento do PIB de España ata o 3,8 en 2006 e ata o 3,7 en 2007.

en materia de emprego que nos permitan converxer co marco europeo de referencia.

O grao de consecución dos obxectivos globais, e máis concretamente os relacionados coa produtividade, estará en boa medida condicionado pola aposta que se poida facer e cos compromisos que se poidan acadar nas mesas de Desenvolvemento económico e industrial. I+D+i e de Políticas de infraestruturas, cohesión territorial e ambiente.

Acadar un emprego de calidade, ao cal se aspira neste acordo, inexorablemente vai unido a unha aposta decidida por outros elementos que, de xeito directo, afectan a estrutura do tecido empresarial galego, e un dos obxectivos debe ser un incremento da competitividade das nosas empresas e unha mellora no desenvolvemento das infraestruturas e servizos básicos que acheguen a capacidade produtiva do noso tecido empresarial aos mercados en condicións sequera equiparables ao resto do Estado.

Galicia leva un atraso relativo neste eido, e unha forma de achegar as nosas empresas a eses niveis de desenvolvemento exige unha aposta decidida por parte de todos e todas, pero fundamentalmente porque a aposta política polo investimento acentúe o compromiso de desenvolvemento integral e innovación.

Así mesmo, o principal reto ao cal nos enfrontamos en Galicia é determinar o xeito en que a RSE pode contribuír ao obxectivo europeo, e tamén principio informador do propio proceso de diálogo social en marcha, de desenvolver unha economía baseada no coñecemento, competitiva, dinámica e socialmente cohesionada.

Somos conscientes de que a RSE ten un papel decisivo na consecución de prácticas axeitadas respecto da formación continua, a organización do traballo, a igualdade de oportunidades, a integración social e o desenvolvemento sustentable.

Os axentes sociais e económicos buscarán as fórmulas máis convenientes para fomentar a capacidade de adaptación da negociación colectiva ás necesidades das empresas e sectores produtivos.

A estabilidade no emprego e a flexibilidade organizativa das empresas son obxectivos compartidos polas organizacións asinantes deste acordo, ao cal pode contribuír a negociación colectiva, particularmente nunha conxuntura que presenta desafíos para a competitividade do sistema produtivo.

Tendo en conta estes criterios xerais, e na busca do axeitado equilibrio, os asinantes deste acordo consideran a negociación colectiva como peza clave no desenvolvemento das relacións laborais, polo que arbitrarán fórmulas de consenso que conduzan ao establecemento de medidas que, respectando a autonomía das partes, faciliten o tratamento das materias previstas neste acordo, así como medidas de flexibilidade organizativa na empresa.

A evolución da taxa de estabilidade en Galicia é máis negativa ca no Estado, ao incrementarse en dous puntos menos. O sector privado, malia reducir en 4,3 puntos a diferenza entre 1997 e 2004, mantén practicamente a diferenza media debido sobre todo á variación en 4 puntos da contratación das mulleres.

O sector público ten unha evolución nitidamente negativa, ao diminuír en 8,2 puntos a súa taxa de estabilidade, dous puntos menos que a media estatal. Pese ao peor comportamento do sector público, a súa taxa de estabilidade é 12,2 puntos por enriba da do sector privado.

A temporalidade na contratación é unha das razóns fundamentais que están detrás dos accidentes de traballo. Por cada accidente con baixa dun traballador con relación laboral estable hai 2,3 accidentes de traballadores con contrato temporal.

O emprego estable é o punto de partida para acadar un novo modelo produtivo baseado no coñecemento e na innovación, mellorando a produtividade da nosa economía e, en consecuencia, o benestar, o emprego e a cohesión da nosa sociedade.

Debe conxugarse a estabilidade na contratación coa necesidade de flexibilidade na empresa, incluíndo como medida a promoción de accións innovadoras da organización da empresa que harmonicen a seguridade coa estabilidade.

O incremento da estabilidade no sector público deberá afectar a un de cada dous contratados temporalmente. Na actualidade un de cada catro

traballadores públicos ten unha relación laboral temporal e deberá reducirse ata un de cada oito, o que afectará a case 22.500 contratados.

A Declaración institucional polo diálogo social en Galicia concibe este proceso de concertación como un xeito estable de camiñar con vocación de futuro inmediato, a medio e longo prazo, para que neste tempo Galicia rexistre uns indicadores aceptables de convivencia e de cohesión social, e no cal a temporalidade, o desemprego e a sinistralidade laboral se axusten a parámetros medios en correspondencia coa Unión Europea.

A taxa europea de emprego ⁵ está no 63,1% (70,7% homes e 55,5% mulleres), a de paro ⁶ está no 9,2 (8,5% homes e 10,1% as mulleres); a porcentaxe de asalariados con contrato temporal é do 13,7 (13,2% os homes e 14,4% as mulleres).

Neses mesmos períodos e indicadores, Galicia presenta unha taxa de emprego do 58,9% (69,9% homes e 48,1% mulleres), a taxa de paro é do 13,6% (9,2% homes e 19,3% mulleres); a porcentaxe de asalariados con contrato temporal ⁷ é do 34% (31,5% os homes e 37,7% as mulleres); no sector privado 36,7% (34,5% os homes e 40,3% as mulleres) e no público 24,5% (17,9% os homes e 30,9% as mulleres).

O Programa nacional de reformas establece unha serie de obxectivos que cómpre ter en conta, dado que, do mesmo xeito que a Declaración institucional polo diálogo social en Galicia, se define en termos de converxencia coa UE-25. Os obxectivos no ámbito do emprego son: alcanzar unha taxa de emprego do 66% no ano 2010, aumentando a taxa de emprego feminino desde o 48% ata o 57%, e reducir a taxa de desemprego xuvenil desde o 22,1% ata a media actual da UE-25 (18,6%) en 2010. Pretende aumentar a creación de empresas nun 25% mediante o fomento do espírito emprendedor, especialmente entre a mocidade e as mulleres.

1.1. Obxectivos.

1.1.1. Incrementar a poboación afiliada á Seguridade Social de Galicia en 155.000 persoas en relación coa media de 2004, das que 79.800 serán mulleres, de tal xeito que no ano 2009 se sitúe en 1.125.000 persoas. Isto equivale á consecución dunha taxa de emprego do 66%.

1.1.2. Diminuír o paro rexistrado en 50.100 persoas, das que 42.700 serán mulleres, ata 126.500 demandantes.

1.1.3. Incrementar a taxa de estabilidade do emprego asalariado reducindo en 1 de cada 2 afiliados con contrato temporal no sector público e entre 1 de cada 3 e 1 de cada 4 afiliados con contrato temporal no sector privado. Isto supón un incremento da taxa de estabilidade entre 10 e 12 puntos no sector privado e de 12,5 no público, acadando neste unha porcentaxe de redución entre o 45% e o 55%.

1.2. Medidas.

1.2.1. Programas combinados de formación e emprego, prácticas profesionais e programas de experiencia no ámbito privado.

1.2.2. Programas de inserción laboral mediante contratos formativos ou talleres de inserción, especialmente os que fomenten a diversificación profesional.

1.2.3. Itinerarios integrados de inserción personalizada, mediante plans de acción individuais adaptados ás necesidades e características das persoas destinatarias e atendendo á súa situación persoal, familiar e sociolaboral, que inclúan, polo menos, dúas accións de entre: orientación, formación, cualificación, reciclaxe, en particular en novos sectores e tecnoloxías en función das exigencias do mercado de traballo, incluíndo medidas de acompañamento e, de ser o caso, atención social.

1.2.4. Estableceranse periodicamente os colectivos dos cales se fomentará a súa contratación, restrinxindo esta a contratos indefinidos, agás na contratación en prácticas e dos colectivos en risco de exclusión social, determinando a taxa de estabilidade

⁵ Datos referidos á media do ano 2004 entre 15 e 64 anos. Eurostat.

⁶ Taxa referida ao total das idades en 2004. Eurostat.

⁷ Media anual da EPA de 2004.

mínima requirida.

1.2.5. Promoveranse e xestionaranse plans de estabilidade que establezan taxas sectoriais para acadar e que analicen a situación do sector e o establecemento de cláusulas de estabilidade específicas nos convenios colectivos.

1.2.6. De acordo co disposto no Real decreto 1375/1997, de traspaso á Comunidade Autónoma de Galicia da xestión realizada polo Inem no ámbito do traballo, o emprego e a formación, o Servizo Público de Emprego executará as funcións propias previstas neste acordo e colaborará cos comités provinciais de emprego e seguimento da contratación laboral no cumprimento das previstas no artigo 2 do Real decreto 355/1991.

1.2.7. Os asinantes do acordo deciden a creación dunha Comisión de Desenvolvemento, Difusión e Avaliación deste acordo integrada polas organizacións que o asinan. A Consellería de Traballo comprométese a dotar esta comisión dos medios necesarios para o cumprimento das súas funcións.

1.3. Seguimento e avaliación.

1.3.1. Constitución, no prazo dun mes a partir da sinatura do acordo, dunha comisión de seguimento integrada polos seus asinantes, como órgano tripartito de desenvolvemento, difusión e avaliación da implantación das medidas acordadas e do grao de consecución dos obxectivos establecidos.

1.3.2. Esta comisión poderá funcionar en pleno ou en subcomisión e reunirse a petición de calquera das partes (regulamento de réxime de funcionamento)

1.3.3. Sinaladamente, entre as funcións da comisión establécese a determinación dos obxectivos anuais, os programas, actuacións e materias deste acordo e a súa adecuación ás necesidades que deriven da avaliación continua do seu grao de consecución.

1.4. Indicadores de avaliación.

Semestralmente, avaliarase o grao de consecución dos obxectivos, modificando, se fose necesario, os seguintes obxectivos intermedios e, de considerarse necesario, os finais. Os indicadores que se utilizarán provirán todos eles dos datos de afiliación da Seguridade Social a través do Instituto Galego de Estatística (afiliados ao conxunto do sistema, afiliados ao réxime xeral por tipo de contrato, actividade económica e comarca) e os datos da Consellería de Traballo de paro rexistrado.

		2004	2005	2006	2007	2008	2009
PIB		3,2	3,5	3,8	3,7	3,2	3,2
Afiliación Xeral	Previsión Afiliación	967.265	+29.018	+29.888	+30.785	+31.709	+32.660
	Incremento realizado	26.705	+33.490	+43.841			
	Variación	---	+4.472	+13.953			
Paro rexistrado	Previsión paro rexistrado	176.868	-8.727	-9.327	-9.969	-10.656	-11.389
	Diminución realizada	---	-4.798	-10.739			
	Variación		3.929	-1.412			
Temporalidade Sector privado	Previsión temporal	217.227	-12.233	-13.266	-14.387	-15.602	-16.920
	Diminución realizada		-9.649	-10.220	-10.826	-11.467	-12.146
	Variación						

		2004	2005	2006	2007	2008	2009
Temporalidade sector público	Previsión Paro rexistrado	44.800	-3.331	-3.826	-4.395	-5.049	-5.799
	Diminución realizada						
	Variación						

2. Situación demográfica.

En relación coa media de idade, as provincias de Ourense e Lugo, cunha idade media de 7 e 7,4 anos máis vellas que a media estatal, son as dúas provincias do Estado cunha idade máis alta; A Coruña fai o número 15 e Pontevedra o 24. Isto quere dicir que todas as provincias

galegas están por riba da idade media do Estado. Galicia é a terceira comunidade cunha idade media máis alta.

Segundo o índice de avellentamento, en Ourense e Lugo hai case dúas persoas (194% e 192%) que xa por idade estarían xubiladas por cada mozo menor de 20 anos. Esta proporción é máis do dobre da media do Estado e sitúanas unha vez máis á cabeza do conxunto de provincias do Estado.

O índice de recambio de activos en Ourense e Lugo está moi próximo ao 100% (97,1% e 90%), o que quere dicir que non hai marxe para o crecemento. Por cada un que sae, como moito, entra outro. A media estatal, xa de por si alta, está en case tres que entran por cada dous que saen (64,1%). No conxunto de Galicia, por cada catro que entran saen tres. Hai que ter en conta que o grupo dos 60-64 anos foron os nados entre 1937 e 1941, durante a Guerra Civil e a inmediata posguerra.

Entre o ano 1998 e o 2004 a poboación residente en Galicia comprendida entre os 4 e 24 anos perdeu un total de 153.964 persoas, o que supón unha redución do 19,3%.

Pódense considerar como naturais de Galicia 3.148.619 persoas. O saldo migratorio de Galicia indica que o 19% dos naturais de Galicia residen e/ou traballan fóra dela.

Mentres que no Estado o saldo migratorio co estranxeiro entre 1999 e 2004 é positivo en 2.183.479, ese saldo en Galicia é negativo en 13.335 persoas. Os inmigrantes en Galicia supoñen na actualidade un 2,5% do total de poboación.

Acadando unha taxa de actividade do 85% (dez puntos máis cá actual en 2004 do grupo de idade entre 45 e 54 anos), serían necesarias 82.033 persoas máis que no período 2009-2019 tivesen entre 20 e 29 anos para substituír os que se xubilen.

A situación demográfica de Galicia require propiciar unha política de incentivación do retorno entre os seus emigrantes ou ocupados noutras comunidades autónomas ou de incorporación de inmigrantes.

Os obxectivos en materia demográfica deberanse formular tendo en conta a necesidade de recambio de activos; hai que incorporar poboación que nos permita manter un número similar de activos no ano 2009 aos existentes na actualidade.

Así mesmo, tendo presentes os obxectivos de taxa de emprego que cómpre acadar, os ocupados deberán estar, cando menos, nesa mesma proporción. Tendo presentes as diferentes variables que se prevén (idade, xénero), tenderase a que a distribución da poboación que retorne ou inmigre se adecue aos obxectivos establecidos para cada grupo de idade e sexo.

2.1. Obxectivos demográficos.

2.1.1. Incrementar a poboación entre 16 e 64 anos nun 4,6%.

2.1.1.a. Dado que existen 793.000 galegos fóra de Galicia, propiciarase o retorno de emigrantes galegos e descendentes, principalmente daqueles países con problemas económicos graves.

2.1.1.b. Os retornados, xunto con inmigrantes doutras áreas, suporán un incremento da poboación de 82.500 persoas.

2.1.1.c. De entre eles, procurarase que 27.500 teñan entre 16 e 24 anos, o 33,3%, dos que o 44% serán mulleres.

2.1.1.d. 55.000 terán unhas idades comprendidas entre 25 e 54 anos, e deles o 44% serán mulleres.

2.1.1.e. De entre eles polo menos 60.000 terán ocupación, o 70%.

2.1.2. Favorecer a integración social e laboral das persoas inmigrantes.

2.2. Medidas para conseguir os obxectivos demográficos.

2.2.1. Medidas de carácter administrativo:

2.2.1.a. Convenio de colaboración entre o Ministerio de Traballo, o Ministerio de Asuntos Exteriores e Cooperación e a Xunta de Galicia para colocar terminais dos portais de emprego nos consulados de cara á inscrición de emigrantes galegos e dos seus descendentes como Demandantes emigrantes con vontade de regreso.

2.2.1.b. Creación da Fundación Galicia: Emprego e Formación no Exterior, co padroado integrado pola Consellería de Traballo, axentes sociais de Galicia e outras instancias da Administración.

2.2.1.c. Creación de procedementos de inscrición desde o estranxeiro no SPEG.

2.2.1.d. Uso do portal de emprego para inscribirse como demandante de retorno e preselección en orixe.

2.2.1.e. Formación de persoal nos consulados para a inscrición e clasificación da demanda.

2.2.2. Medidas activas de emprego:

2.2.2.a. A consellería, por medios propios ou a través da Fundación Galicia: Emprego e Formación no Exterior, impartirá aqueles cursos con compromiso de colocación que sexan asinados en Galicia por unha empresa ou grupo de empresas.

2.2.2.b. A Consellería de Traballo subvencionará as contratacións indefinidas realizadas en Galicia dos alumnos que proveñan dos mencionados cursos ás empresas que subscriban o compromiso de contratación.

2.2.2.c. A Consellería de Traballo e os axentes sociais realizarán campañas divulgativas tanto en Galicia como no exterior.

2.2.3. Cara a favorecer a integración social e laboral das persoas inmigrantes

2.2.3.a. Itinerarios integrados personalizados de inserción sociolaboral para inmigrantes, mediante plans de acción individuais adaptados ás necesidades e características das persoas destinatarias e atendendo á súa situación persoal, familiar e sociolaboral, con accións de: orientación, formación lingüística, alfabetización, formación, cualificación, incluíndo medidas de acompañamento e, se é o caso, de atención social.

2.2.3.b. Campañas de información e sensibilización social que fomenten a interculturalidade e faciliten a aceptación da diversidade no eido social e laboral.

2.2.3.c. Axudas para favorecer a integración no mercado laboral das mulleres inmigrantes empregadas na economía informal.

2.2.3.d. Programas e axudas para a mobilidade xeográfica e funcional.

2.2.3.e. Programas integrais de base territorial para a integración sociolaboral das persoas procedentes da inmigración, que favorezan a coordinación entre programas sociais, de emprego, formación e medidas complementarias.

2.2.3.f. Actuacións para previr e erradicar as segregacións por razón de orixe no ámbito laboral, como promover investigacións que poñan de manifesto a contribución da inmigración ao crecemento económico e social dos territorios e ao enriquecemento cultural que supón a diversidade.

2.3. Indicadores de avaliación.

En relación co obxectivo global de incremento da poboación en 82.500 persoas, utilizarase o padrón de habitantes que anualmente publica o INE. Así mesmo, teranse en conta as incorporacións a través do portal de emprego. Anualmente determinarase o número de incorporacións.

		2004	2005	2006	2007	2008	2009
Demografía	Previsión Poboación	1.824.541	16.219	16.353	16.499	16.645	16.793
	Incremento realizado	12.011					
	Variación	-----	-4.198				

3. Estabilidade.

A evolución da taxa de estabilidade en Galicia é menos positiva ca no Estado, ao incrementala en 2 puntos menos.

O sector privado, malia reducir en 4,3 puntos a diferenza entre 1997 e 2004, mantén practicamente a diferenza media debido sobre todo ao incremento en 4 puntos da variación da contratación das mulleres.

O sector público ten unha evolución nitidamente negativa, ao incrementar en 8,2 puntos a súa taxa de precariedade, dous puntos máis cá media estatal.

Pese ao peor comportamento do sector público, a súa taxa de estabilidade está 12,2 puntos por enriba da do sector privado.

3.1. Obxectivos de estabilidade.

3.1.1. Incrementar a taxa de estabilidade do emprego asalariado reducindo entre 1 de cada 2 e 1 de cada 4 afiliados con contrato temporal.

3.1.1.a. Incrementar a taxa de estabilidade do sector público reducindo 1 de cada 2 temporais, o que implica unha redución de 12,5 puntos, acadando unha porcentaxe de redución de entre o 45% e o 55%.

3.1.1.b. Incrementar a taxa de estabilidade do sector privado, reducindo entre 1 de cada 3 e 1 de cada 4 afiliados con contrato temporal, o que implica unha redución de entre 10 e 12 puntos.

3.2. Medidas para acadar os obxectivos de estabilidade.

3.2.1. Promoción e xestión de plans de estabilidade que establezan taxas sectoriais para acadar e analicen a situación do sector.

3.2.2. Promoción do establecemento de cláusulas de estabilidade específicas nos convenios colectivos.

3.2.3. Estudos e campañas de sensibilización sobre o emprego somerxido.

3.2.4. Programas e axudas para a regularización de actividades económicas e emprego somerxido.

3.2.5. Accións innovadoras de mellora da calidade do emprego.

3.2.6. De acordo co disposto no Real decreto 1375/1997, de traspaso á Comunidade Autónoma de Galicia da xestión realizada polo INEM no ámbito do traballo, o emprego e a formación, o Servizo Público de Emprego executará as funcións propias previstas neste acordo e colaborará cos comités provinciais de emprego e seguimento da contratación laboral no cumprimento das previstas no artigo 2 do Real decreto 355/1991.

3.2.7. O Servizo Público de Emprego, como órgano da Administración galega, prestará a súa colaboración, nas materias da súa competencia, á Inspección de Traballo e Seguridade Social, facilitando as informacións xenéricas ou individualizadas que a citada inspección requira no cumprimento das funcións que lle son propias.

3.2.8. Impulso do dereito de subrogación dos traballadores na contratación administrativa da Xunta de Galicia. Establecemento deste na contratación da Consellería de Traballo.

3.2.9. Constitución dun grupo de traballo para coñecer o mapa da externalización dos servizos da Xunta de Galicia, que terá, entre as súas funcións, a de establecer os criterios que melloren a estabilidade do emprego, garantindo a calidade destes, e, de ser o caso, a subrogación cando se produza un cambio de empresa.

3.3. Indicadores de avaliación.

		2004	2005	2006 P	2007	2008	2009
Temporalidade sector privado	Previsións temporais	217.227	-12.233	-13.266	-14.387	-15.602	-16.920
	Diminución realizada		-9.649	-10.220	-10.826	-11.467	-12.146
	Variación						
Temporalidade Sector público	Previsión paro rexistrado	44.800	-3.331	-3.826	-4.395	-5.049	-5.799
	Diminución realizada						
	Variación						

4. Igualdade.

A incorporación da muller ao mercado de traballo queda a case 20 puntos da acadada no período de que estamos a falar no resto do Estado, perdendo o 12% do peso que tiña en 1997.

A taxa de emprego feminino está 23,2 puntos por debaixo do obxectivo

Europeo do 60% para acadar en 2010, incrementándose 3,1 puntos menos que a media estatal. De ter mantido o mesmo ritmo de creación de emprego que o Estado, en Galicia debería haber 140.000 ocupados máis, dos que case 76.000 serían mulleres.

Por cada 100 mulleres paradas que había no ano 1997 en Galicia, en 2004 hai 93, un 6,8% menos. No Estado hai case un 34% menos. O paro feminino ten unha taxa de paro 10 puntos máis alta cá dos homes. Mentres que por cada 14 homes ocupados hai 10 mulleres, por cada 10 homes parados hai 16 mulleres.

Existen 25 ocupacións que supoñen o 23% do total do emprego de Galicia, nas cales as mulleres teñen menos dun 10% de presenza. Dos 44.693 albaneis e canteiros, soamente 1.602 (o 3,58%) son mulleres; dos 23.097 condutores de camións, só 1.595 son mulleres; dos 21.614 mecánicos e axustadores de maquinaria, as mulleres son o 4,42%, 955.

Noutras 25 ocupacións que supoñen 119.922 empregos, só 17.878 son mulleres, polo que a presenza feminina está entre o 10% e o 20%.

Relacionando as actividades económicas coas ocupacións, vemos como naquelas actividades feminizadas onde as mulleres son maioría, esta distribución non se dá nos grupos profesionais máis altos. Nas actividades sanitarias, o 69,2% son mulleres e no grupo profesional 1 (dirección de empresas e de administracións públicas) soamente son o 46%. Na actividade de confección o peso de mulleres é do 82,8% e no grupo 1 representan o 58,6%; nas conservas de peixe o 72,4% son mulleres e no grupo 1 só o 23,5%.

Neste período 1997-2004 prodúcese un notable descenso da estabilidade feminina. Así, mentres as asalariadas con contrato indefinido medran 6 puntos máis ca no Estado, as que teñen contrato temporal incrementan a súa diferenza en 41 puntos.

En relación coas mulleres do sector privado, obsérvase un grao de incremento da temporalidade que se sitúa en 28,36% por enriba da media estatal.

En relación coas mulleres do sector público, apréciase un grao de incremento da temporalidade que se sitúa en 33,81% por enriba da media estatal, ao mesmo tempo que a contratación indefinida se reduce en case medio punto.

A precariedade na contratación das mulleres nas administracións públicas incrementábase en 11 puntos, 3,3 máis cá media estatal.

En relación con acadar unha taxa de emprego feminino do 57%, aumentando as mulleres afiliadas á Seguridade Social en 79.800, este obxectivo implica que o 51,5% dos 155.000 traballadores en que se incrementa a afiliación sexan mulleres. No ano 2005 de media anual incrementáronse as mulleres afiliadas en 17.900 sobre o 2004.

O obxectivo de taxa de emprego feminino do PNR non pode ser acadado soamente coa redución de mulleres paradas que pasen a ocupadas; cómpre incrementar nunhas 15.000 mulleres as activas. Neste sentido, é preciso que mulleres inactivas, fundamentalmente mulleres que se dedicaban a labores do fogar pasen a incorporarse a unha ocupación. Tentarase que as porcentaxes dos diferentes grupos, segundo idade e tipo de formación acadada, sexan similares ás existentes.

A Consellería de Traballo, a través da Lei de igualdade e de políticas de fomento da integración das mulleres en ocupacións nas cales están subrepresentadas, propiciará a apertura do mercado de traballo do metal, construción, madeira e transporte (condutoras) ás mulleres. Estas medidas consistirán no establecemento de accións positivas cara ás mulleres: formación para o emprego, incentiación especial pola contratación indefinida de mulleres nesas ocupacións, etc.

Os datos existentes, xunto coas políticas definidas, fan que o obxectivo previsto sexa considerado acadable; en todo caso, será revisado, previsiblemente á alza, nas diferentes avaliacións que se realicen.

4.1. Obxectivos de igualdade das mulleres e dos homes.

4.1.1. Incrementar en 15.000 mulleres inactivas labores do fogar o número de mulleres activas

4.1.1.a. O 15% serán mulleres con formación de tipo profesional.

4.1.1.b. O 15% serán mulleres menores de 30 anos.

4.1.2. Diminuír o paro rexistrado feminino ata 65.500 mulleres. Isto suporá situar a taxa de paro feminino nun valor similar ao 12%.

4.1.3. Incrementar a poboación feminina afiliada á Seguridade Social de Galicia en 79.800 mulleres en relación coa media de 2004, de tal xeito que no ano 2009 se sitúe en 482.400 mulleres. Isto equivale a unha taxa de emprego feminino do 57%.

4.1.4. Reducir a segregación vertical das mulleres incrementando a súa presenza nos grupos ocupacionais onde representan por debaixo do seu peso no total do emprego segundo a actividade económica. Especialmente, para exemplificar o conxunto da sociedade, estableceranse políticas de igualdade nos ámbitos dos asinantes dos acordos.

4.1.4.a. Reducir a segregación das mulleres naquelas ocupacións nas cales están subrepresentadas, incrementando en 10 puntos a súa presenza, de tal xeito que naquelas 25 profesións onde representan menos do 10% se incorporen 23.250 mulleres; onde representan menos do 20% se incorporen 12.000 mulleres; onde representan menos do 30%, 6.000 mulleres, e onde non acaden o 40%, 7.700 mulleres.

4.1.4.b. Reducir a segregación vertical das mulleres incrementando a súa presenza nos grupos ocupacionais onde representan por debaixo do seu peso no total do emprego: no grupo 1 incorporar 1.500 mulleres; no grupo 7, 25.000 mulleres e no grupo 8, 9.000 mulleres.

4.1.5. Incrementar a taxa de estabilidade das mulleres en 18 puntos.

4.1.5.a. Incrementar a taxa de estabilidade do sector público das mulleres en 22 puntos.

4.1.5.b. Incrementar a taxa de estabilidade do sector privado das mulleres entre 10 e 14 puntos.

4.2. Medidas para acadar os obxectivos de igualdade das mulleres e os homes.

4.2.1. Medidas de mellora do acceso ao emprego e de mellora da participación sustentable e dos progresos da muller no emprego co fin de reducir a segregación sexista no mercado laboral, e reconciliar a vida laboral e privada, tales como facilitar o acceso ao coidado e a atención de nenos e persoas dependentes:

4.2.1.a. Apoio á creación e acceso aos servizos de coidado de fillos e de atención ás persoas dependentes, mediante axudas para gardarías, cheque servizo, centros de día, axudas para atención personalizada, etc., atendendo especialmente á dificultade adicional da dispersión xeográfica no ámbito rural.

4.2.1.b. Promover a proximidade da rede de gardarías ás empresas e polígonos industriais de Galicia, incluíndo axudas para gardarías en empresas, parques empresariais e centros públicos.

4.2.1.c. Axudas a empresas para a implantación e o desenvolvemento de novas formas de traballo que favorezan a conciliación e a non-segregación (teletraballo, horarios flexibles, etc.), atendendo á importancia da incorporación das novas tecnoloxías da información e a comunicación.

4.2.1.d. Campañas de sensibilización, coeducación e corresponsabilidade.

4.2.2. Medidas de fomento do emprego de mulleres inactivas.

4.2.2.a. Programas de orientación e formación para a incorporación da muller ao mercado laboral.

4.2.2.b. Itinerarios integrados de inserción personalizada, antes de que alcancen os seis meses de paro, mediante plans de acción individuais adaptados ás necesidades e características das persoas destinatarias e atendendo a súa situación persoal, familiar e sociolaboral, que inclúan polo menos dúas accións de entre: orientación, formación, cualificación, reciclaxe, prácticas en empresas, abranguendo medidas de acompañamento e, de ser o caso, atención social.

4.2.2.c. Programas combinados de formación e emprego, prácticas profesionais e programas de experiencia no ámbito privado.

4.2.2.d. Accións de sensibilización e formación en igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, dirixidas a xerentes e responsables de recursos humanos para favorecer o emprego de mulleres.

4.2.2.e. Accións informativas e de fomento do emprego de mulleres en sectores emerxentes, que non perpetúen a segregación ocupacional.

4.2.2.f. Axudas ao autoemprego e á economía social para mulleres que se incorporen á actividade, incluídas as bolsas de inicio de actividade non reintegrables.

4.2.2.g. Axudas á contratación indefinida de mulleres inactivas para que se incorporen á actividade.

4.2.3. Medidas de fomento do emprego de mulleres.

4.2.3.a. Accións formativas para a capacitación en TIC.

4.2.3.b. Programas de orientación e formación para a incorporación da muller ao mercado laboral, especialmente en ocupacións en que estea subrepresentada.

4.2.3.c. Información, formación e sensibilización para a integración do principio de igualdade de oportunidades en todos os axentes implicados, con particular insistencia nos empresarios e os funcionarios.

4.2.3.d. Información e sensibilización social sobre igualdade de oportunidades mediante a difusión de material divulgativo e a organización de campañas, xornadas, congresos, seminarios e exposicións.

4.2.3.e. Diagnósticos sobre o grao de incorporación do enfoque de xénero nas estruturas e sistemas de emprego.

4.2.3.f. Xerar redes de coñecemento e intercambio para a igualdade no emprego mediante a creación de grupos temáticos e outros.

4.2.3.g. Experimentar novas vías e métodos de loita contra a discriminación de xénero no emprego.

4.2.3.h. Apoio á creación e acceso aos servizos de coidado de fillos e de atención ás persoas dependentes, mediante axudas para gardarías, cheque servizo, centros de día, axudas para atención personalizada, etc., atendendo especialmente á dificultade adicional da dispersión xeográfica no ámbito rural.

4.2.3.i. Promover a proximidade da rede de gardarías ás empresas e polígonos industriais de Galicia, incluíndo axudas para gardarías en empresas, parques empresariais e centros públicos.

4.2.3.l. Axudas a empresas para a implantación e o desenvolvemento de novas formas de traballo que favorezan a conciliación e a non-segregación (teletraballo, horarios flexibles, etc.), atendendo á importancia da incorporación das novas tecnoloxías da información e a comunicación.

4.2.3.m. Campañas de sensibilización, coeducación e corresponsabilidade.

4.2.3.n. Formación, asesoramento e axudas ás empresas para a implantación de plans de igualdade que favorezan a contratación, formación e o acceso das mulleres a niveis de alta responsabilidade.

4.2.3.ñ. Estudos e campañas de sensibilización sobre o emprego somerxido, especialmente da muller.

4.2.3.o. Programas e axudas para a regularización de actividades económicas e emprego somerxido, que teñan en conta a representación das mulleres na economía somerxida.

4.2.3.p. No deseño dos incentivos de fomento do emprego dos diferentes colectivos, especialmente no establecemento da súa contía, fixarase unha discriminación positiva cara ás mulleres.

4.2.4. Medidas de fomento da igualdade no emprego de mulleres.

4.2.4.a. Formación, asesoramento e axudas ás empresas para a implantación de plans de igualdade que favorezan a contratación, formación, igualdade retributiva e o acceso das mulleres a niveis de alta responsabilidade.

4.2.4.b. Programas de orientación e formación para a incorporación da muller ao mercado laboral, especialmente en ocupacións nas cales estea subrepresentada.

4.2.4.c. Apoio á creación e acceso aos servizos de coidado de fillos e de atención ás persoas dependentes, mediante axudas para gardarías, cheque servizo, centros de día, axudas para atención personalizada, etc., atendendo especialmente á dificultade adicional da dispersión xeográfica no ámbito rural.

4.2.4.d. Axudas para gardarías en empresas e centros públicos.

4.2.4.e. Xerar redes de coñecemento e intercambio para a igualdade no emprego mediante a creación de grupos temáticos e outros.

4.2.4.f. Axudas a empresas para a implantación e o desenvolvemento de novas formas de traballo que favorezan a conciliación e a non-segregación (teletraballo, horarios flexibles, etc.), atendendo á importancia da incorporación das novas tecnoloxías da información e a comunicación.

4.2.4.g. Campañas de sensibilización, coeducación e corresponsabilidade.

4.2.4.h. Desenvolvemento de estatísticas, estudos, investigacións e avaliacións sobre a existencia de situacións de discriminación por razón de sexo, con particular incidencia en materia de desigualdades salariais e de promoción profesional.

4.2.4.i. Apoio ás iniciativas empresariais que combatan a discriminación salarial e a segregación horizontal e vertical.

4.2.4.l. No deseño dos incentivos dos plans sectoriais de estabilidade, especialmente no establecemento da súa contía, establecerase unha discriminación positiva cara ás mulleres.

4.2.5. Medidas de fomento da calidade no emprego de mulleres.

4.2.5.a. Formación, asesoramento e axudas ás empresas para a implantación de plans de igualdade que favorezan a formación, igualdade retributiva e o acceso das mulleres a niveis de alta responsabilidade.

4.2.5.b. Axudas á contratación indefinida de mulleres.

4.2.5.c. Plans de estabilidade que afecten as mulleres nos cales se establezan discriminacións positivas en razón do sexo.

4.2.5.d. Estudos e campañas de sensibilización sobre o emprego somerxido, especialmente da muller.

4.2.5.e. Programas e axudas para a regularización de actividades económicas e emprego somerxido, que teñan en conta a representación das mulleres na economía somerxida.

4.2.5.f. Accións de mellora da calidade do emprego das mulleres.

4.3. Indicadores de avaliación.

		2004	2005	2006	2007	2008	2009
Paro feminino	Previsión paro rexistrado	108.306	-6.931	-7.664	-8.475	-9.372	-10.364
	Diminución realizada	---	-1.451	-4.867			
	Variación		5.480	2.797			
Afiliação	Previsión Afiliação	402.600	14.827	15.373	15.939	16.526	17.135
	Incremento realizado		17.900	20.805			
	Variación	---	+3.073	+5.432			
Estabilidade sector privado	Previsión Estabilidade	88.262	-5.643	-6.239	-6.898	-7.626	-8.431
	Incremento realizado						
	Variación						
Estabilidade sector público	Previsión Estabilidade	25.639	-2.099	-2.605	-3.232	-4.011	-4.977
	Incremento realizado						
	Variación						

5. Mocidade.

Especialmente grave é a evolución da ocupación na mocidade en idades comprendidas entre 16 e 24 anos, dado que non só non acadou o incremento de 10 puntos da media estatal, senón que perdeu 1 punto en relación con 1997. Resumindo, hai uns mil mozos e mozas ocupados menos dos que había sete anos antes.

O obxectivo de paro xuvenil incluído no PNR é do 18,95%. A redución de 17.000 demandantes equivale a case dous puntos máis que a taxa obxectivo. Débese ter en conta a diferenza de peso da mocidade en Galicia e no conxunto do Estado. En Galicia a poboación que ten entre 16 e 29 anos supón o 19,3%, mentres que no Estado é o 20,4%.

O obxectivo de estabilidade, situado nun 60%, mantendo unha importante diferenza coas outras idades, vén xustificada na utilización dos contratos formativos coa mocidade.

5.1. Obxectivos de emprego da mocidade.

5.1.1. Diminuír a poboación parada xuvenil entre 16 e 29 anos de Galicia incrementando a súa estabilidade.

5.1.1.a. Reducir o paro xuvenil en 17.000 mozos en relación coa media de 2004, de tal xeito que no ano 2009 se sitúe en 27.000 parados. Isto suporá situar a taxa de paro xuvenil no 21,7% e a das mulleres no 25,1%.

5.1.1.b. Incrementar a taxa de estabilidade da mocidade en 19 puntos, ata o 60%.

5.2. Medidas para acadar os obxectivos de fomento do emprego xuvenil

5.2.1. Aplicación de medidas activas e de prevención no mercado laboral á mocidade.

5.2.1.a. Axudas á contratación indefinida de persoas novas.

5.2.1.b. Emprego con apoio ou titorizado.

5.2.1.c. Itinerarios integrados de inserción personalizada, antes de que alcancen os seis meses de paro, mediante plans de acción individuais adaptados ás necesidades e características das persoas destinatarias e atendendo a súa situación persoal, familiar e sociolaboral, que inclúan polo menos dúas accións de entre: orientación, formación, cualificación, reciclaxe, prácticas en empresas, abrangendo medidas de acompañamento e, se é o caso, atención social.

5.2.1.d. Programas combinados de formación e emprego, prácticas profesionais e programas de experiencia no ámbito privado.

5.2.1.e. Programas integrais de base local ou rural para a integración laboral das persoas novas.

5.2.1.f. Programas de inserción laboral mediante contratos formativos ou talleres de inserción, especialmente os que fomenten a diversificación profesional.

5.2.1.g. Accións preventivas de intervención, de seguimento e titorización para xente nova en situación de risco de exclusión.

5.2.1.h. Accións formativas para a capacitación en TIC.

5.2.1.i. Información e asesoramento empresarial da mocidade cara á creación e consolidación de empresas, especialmente microempresas e Pemes, prestando axuda especializada nos seus diversos ciclos: desenvolvemento, consolidación, expansión, etc.

5.3. Indicadores de avaliación.

		2004	2005	2006	2007	2008	2009
Paro Mocidade	Previsión paro rexistrado	44.933	-2.895	-3.206	-3.550	-3.930	-4.352
	Diminución realizada		2.911	-6.806			
	Variación		5.807	-3.600			
Estabilidade Mocidade	Previsión estabilidade	135.133	-7.442	-8.048	-8.703	-9.412	-10.179
	Incremento realizado						
	Variación						

6. Parados de longa duración.

A estrutura do paro en Galicia está caracterizada polo paro de longa ou moi longa duración: os 55.222 que levan máis de doce meses inscritos representan o 37,5% do total, e as 38.202 mulleres, o 42,7%, porcentaxes superiores ás do Estado en 5,7 e 6,4 puntos respectivamente.

En Galicia, malia ter unha menor diminución do paro rexistrado en 8,15 puntos ca no Estado, o número de altas de demandantes medra en 9 puntos menos. Esta aparente contradición é debida ao tempo que permanecen os desempregados inscritos e, sobre todo, o peso dos demandantes de longa duración sobre o total de parados.

O PNR non fixa un obxectivo de redución do paro de longa duración. Galicia presenta un colectivo tan amplo que, de non sufrir unha drástica redución, porá en perigo tanto a consecución da taxa de emprego como a de paro. Este colectivo é especialmente sensible ás medidas activas experienciais debido á súa necesidade de inserirse no mercado laboral.

6.1. Obxectivo de redución do paro de longa duración.

6.1.1. Reducir o paro de longa duración á metade, ata o 21,8%.

6.1.1.a. Diminuír a poboación que leve inscrita como parada 12 ou máis meses en 27.611 demandantes en relación coa media de 2004, de tal xeito que no ano 2009 se sitúe a porcentaxe de paro de longa duración no 21,8%.

6.1.1.b. Diminuír o paro de longa duración das mulleres en 20.000 paradas, de tal xeito que a porcentaxe de paro feminino de longa duración sexa do 27,9%.

6.2. Medidas para acadar os obxectivos de redución do paro de longa duración.

6.2.1. Mellora da empregabilidade das persoas desempregadas de longa duración.

6.2.1.a. Itinerarios integrados de inserción personalizada, mediante plans de acción individuais adaptados ás necesidades e características das persoas destinatarias e atendendo a súa situación persoal, familiar e sociolaboral, que inclúan polo menos dúas accións de entre: orientación, formación, cualificación, reciclaxe, en particular en novos sectores e tecnoloxías en función das exigencias do mercado de traballo, abrangendo medidas de acompañamento e, se é o caso, atención social.

6.2.1.b. Programas combinados de formación e emprego, prácticas profesionais e programas de experiencia no ámbito privado.

6.2.1.c. Programas de orientación e formación para a reincorporación da muller ao mercado laboral.

6.2.1.d. Programas integrais de base local ou rural para a integración laboral das persoas desempregadas de longa duración.

6.3. Indicadores de avaliación.

		2004	2005	2006	2007	2008	2009
Paro longa duración	Previsión paro rexistrado	75.382	-6.142	-7.507	-9.174	-11.213	-13.704
	Diminución realizada			-8.991			
	Variación			-1.485			
Paro longa duración muller	Previsión estabilidade	51.526	-4.209	-5.178	-6.368	-7.833	-9.635
	Incremento realizado			-5.016			
	Variación			161			

7. Discapacitados.

En total, en Galicia existen 1.353 traballadores discapacitados en centros especiais de emprego, sendo A Coruña a que presenta o maior número deles, e representando máis da metade do total, tanto en traballadores como en centros. En todas as provincias, os homes supoñen un maior número de discapacitados cás mulleres. Unicamente o 2,33% da poboación discapacitada está inscrita no Servizo Público de

Emprego como demandante.

7.1. Inserir no mercado laboral, cando menos, a metade dos 5.173 discapacitados rexistrados nas oficinas de emprego.

7.2. Medidas para acadar os obxectivos de inserción laboral de discapacitados.

7.2.1. Medidas para a integración e reintegración na vida laboral de persoas con minusvalías, loitar contra a discriminación no acceso e na evolución no mercado laboral e promover a aceptación da diversidade no lugar de traballo.

7.2.1.a. Axudas á contratación indefinida de persoas discapacitadas.

7.2.1.b. Emprego con apoio.

7.2.1.c. Incentivos á contratación de persoas con discapacidade.

7.2.1.d. Fomento de centros ocupacionais, centros integrais de emprego, empresas de inserción e enclaves laborais.

7.2.1.e. Itinerarios integrados personalizados de inserción sociolaboral, con especial atención á dobre discriminación das mulleres con discapacidade, adaptando os procesos formativos ás súas necesidades, para a adquisición das competencias básicas, a rehabilitación profesional, a orientación, o asesoramento, o apoio e seguimento.

7.2.1.f. Programas de adecuación dos postos de traballo e lectivos.

7.2.1.g. Estudos e campañas de sensibilización para a integración das persoas con discapacidade.

7.2.1.h. Programas integrados de base territorial para a integración laboral das persoas con discapacidade, con especial atención ao ámbito local e rural.

7.2.1.i. Programas de mellora da competitividade dos centros integrais de emprego, especialmente mediante a incorporación das TIC.

7.2.1.l. Formación de axentes, profesionais e voluntarios en temas de integración sociolaboral e loita contra a discriminación de persoas con discapacidade.

7.3. Indicadores de avaliación.

A Comisión de Desenvolvemento, Difusión e Avaliación establecerá os indicadores para a súa avaliación.

8. Demandantes en risco de exclusión social.

Poboación en exclusión social: o número de beneficiarios do Risga o 31 de decembro de 2005 era en Galicia de 4.145, sendo a maioría deles mulleres en todas as provincias. No grupo de idade de 25 a 44 anos concéntrase máis do 50% dos beneficiarios.

8.1. O obxectivo é reducir nun 35% o seu número de parados.

8.2. Medidas para acadar os obxectivos de inserción laboral dos demandantes en risco de exclusión.

8.2.1. Medidas para a integración e reintegración na vida laboral de persoas en risco de exclusión; loitar contra a discriminación no acceso e na evolución no mercado laboral e promover a aceptación da diversidade no lugar de traballo.

8.2.1.a. Creación dun rexistro informático de persoas excluídas ou en risco de exclusión nas delegacións da Consellería de Traballo a cargo do/da secretario/a, onde se acreditará a concorrencia das razóns para a súa pertenza. Unha vez acreditada, expedirase unha certificación conforme esa persoa está en situación de risco de exclusión, incorporando un número de rexistro que será o que utilice no seo do Servizo Público de Emprego.

8.2.1.b. Axudas á contratación indefinida de persoas en risco de exclusión social ou laboral.

8.2.1.c. Emprego con apoio.

8.2.1.d. Itinerarios integrados personalizados de inserción sociolaboral para persoas maiores de 45 anos, minorías étnicas, mozos e mozas que non superaron o ensino

obrigatorio, vítimas da exclusión social, as que se ocupan de persoas dependentes e aquelas outras persoas ou grupos identificados no Plan nacional de inclusión social, mediante plans de acción individuais adaptados ás necesidades e características das persoas destinatarias e atendendo á súa situación persoal, familiar e sociolaboral, con accións de: orientación, alfabetización, asesoramento socioprofesional, preformación profesional, intermediación laboral, incluíndo medidas de acompañamento e, de ser o caso, de atención social.

8.2.1.e. Campañas de sensibilización social e promoción de iniciativas de desenvolvemento local que fomenten a loita contra a discriminación no acceso ao traballo e á promoción dentro deste.

8.2.1.f. Fomento de empresas de inserción e outras iniciativas xeradoras de emprego.

8.2.1.g. Acordos de cooperación e programas integrados de base territorial para a integración laboral de todas as persoas con dificultade que faciliten a coordinación de servizos e actuacións.

8.2.1.h. Observatorios, estudos e prospección empresarial en temas de exclusión social.

8.2.1.i. Fórmulas adaptadas de formación ocupacional e profesional (formación á carta e outras), que teñan en conta as particularidades, necesidades e potencialidades de cada persoa, así como as demandas do mercado de traballo.

8.2.1.j. Servizos de acompañamento e apoio no posto de traballo para facilitar a promoción e estabilidade no emprego, así como a diversificación profesional, das persoas con especiais dificultades.

8.2.1.k. Programas integrais para as mulleres vítimas da violencia de xénero.

8.2.1.l. Formación de axentes de integración sociolaboral e loita contra a discriminación de colectivos con dificultades.

8.2.1.m. Accións preventivas de intervención, de seguimento e titorización para mozos/as en situación de risco de exclusión.

8.2.1.n. Apoio á inserción o reinserción profesional das persoas que se ocupan do coidado de persoas dependentes.

8.2.1.o. Fomento da responsabilidade social das empresas para favorecer a inclusión social.

8.3. Indicadores de avaliación.

A Comisión de Desenvolvemento, Difusión e Avaliación establecerá os indicadores para a súa avaliación.

9. Reconversión.

No ano 2004 houbo 463 contratos rescindidos en 41 expedientes de regulación de emprego. Na Coruña rescindíronse 98 contratos en 13 expedientes; en Lugo 130 contratos en 3 expedientes; en Ourense 42 en 5 expedientes e en Pontevedra foron 193 os traballadores que viron rescindida a súa relación laboral por medio de 20 expedientes de regulación de emprego.

9.1. O obxectivo é intervir con accións positivas no desenvolvemento de servizos específicos para o emprego, a formación e axuda en relación coa reestruturación de sectores e empresas, e no desenvolvemento de sistemas de anticipación de cambios económicos e de futuras exixencias e competencias profesionais.

9.2. Medidas específicas para empresas e sectores en reestruturación.

9.2.1. Formación e axuda para a adaptabilidade dos traballadores afectados por reestruturacións sectoriais ou de empresas afectadas pola deslocalización, incluídos os traballadores do sector agrícola (por tratarse dun sector en reconversión permanente).

9.2.2. Creación de estruturas de apoio e tutelaxe. Desenvolvemento de servizos específicos para prestar orientación, información, asesoramento e formación especializada dirixida á reinserción

laboral dos traballadores de idade avanzada e aqueles afectados por procesos de reestruturación.

9.2.3. Promoción de accións para o fomento da mobilidade xeográfica e profesional co fin de responder aos cambios sobrevidos na economía e no mercado laboral.

9.2.4. Estudos para detectar os sectores en risco de reestruturación que sexan máis competitivos e poder definir medidas de carácter proactivo que se adianten á situación complicada que presenta un proceso de reconversión.

9.2.5. Creación dunha rede de axentes expertos en recolocación, dependentes da Consellería de Traballo, de desempregados procedentes de ERE e despedimentos colectivos, que detecten e asesoren en necesidades formativas, que detecten empresas susceptibles de colocación destes desempregados, non só da empresa matriz, senón tamén das industrias auxiliares.

9.3. Indicadores de avaliación.

A Comisión de Desenvolvemento, Difusión e Avaliación establecerá os indicadores para a súa avaliación.

10. Actividade emprendedora.

No período 1997-2004 incrementábase a asalarización dos traballadores galegos en relación co Estado. Este incremento maniféstase especialmente entre as asalarizadas.

Este proceso de asalarización realizábase sobre todo coa perda de empresarios sen asalarizados (perden 17 puntos) e axudas familiares (18 puntos menos).

As empresas de economía social perden case a cuarta parte dos seus ocupados, cun descenso de 17 puntos máis có ocorrido na media estatal.

O PNR establece un incremento do ritmo de creación de empresas do 25%.

10.1. O obxectivo é incrementar o ritmo de creación de novas empresas de 5.000 ata as 7.000 de media no ano 2009.

- 10.1.1. Crear 35.000 novas empresas entre 2005 e 2009.
- 10.1.2. Aumentar nun 5% o número de empresas de economía social.

10.2. Medidas para acadar os obxectivos da actividade emprendedora.

- 10.2.1. Axudas ao autoemprego e á economía social, con especial atención a mulleres, mocidade, persoas con discapacidade e outras persoas con dificultades, incluídas as bolsas de inicio de actividade non reintegrables.
- 10.2.2. Accións de difusión e sensibilización que fomenten o espírito emprendedor en colectivos potencialmente emprendedores, que potencien a imaxe da persoa emprendedora, especialmente da muller e dos mozos/as mediante sensibilización, prácticas en empresas, simulacións empresariais, etc.
- 10.2.3. Formación e apoio para a creación, xestión, modernización e consolidación de empresas, especialmente microempresas e Pemes, mediante estruturas de apoio e tutelaxe, con especial atención á inclusión das tecnoloxías da información e a comunicación.
- 10.2.4. Información e asesoramento empresarial. Creación de estruturas de apoio para a creación e consolidación de empresas, sobre todo microempresas e Pemes, que presten axuda especializada nos seus diversos ciclos: desenvolvemento, consolidación, expansión, etc., así como para a atención de colectivos especiais.
- 10.2.5. Axudas para a creación e potenciación de redes e asociacións de persoas emprendedoras, empresariado e fórmulas de economía social, prestando atención especial á promoción de redes e asociacións de mulleres empresarias.
- 10.2.6. Fomentar a creación e desenvolvemento de empresas de base tecnolóxica, de novos viveiros de emprego e de empresas de innovación e emprego, fundamentalmente no ámbito local.
- 10.2.7. Simplificar o ámbito xurídico e administrativo en que as

empresas desenvolven a súa actividade mediante a creación de oficinas integradas de asistencia ao empresario onde se incorpore a xestión de trámites e axudas ás empresas.

10.2.8. Incorporación ás universidades, centros de formación profesional e educación secundaria do coñecemento do eido empresarial para o seu recoñecemento como un activo profesional. Establecer módulos especializados de promoción de iniciativas emprendedoras e incorporar os valores do espírito empresarial no sistema educativo.

10.2.9. Establecemento de programas integrais de apoio ao emprendedor.

10.2.10. Estimular o desenvolvemento de incubadoras ou viveiros de empresas nas asociacións empresariais e procesos de apoio.

10.2.11. Desenvolver programas específicos de consolidación empresarial para reducir a elevada mortalidade das empresas de nova creación.

10.2.12. Programas de recoñecemento social da figura do emprendedor-empresario.

10.2.13. Creación dunha infraestrutura de apoio á empresa familiar que incluíra a distribución de información ás administracións e aos prestadores de servizos de axuda, a formación de formadores, a realización de material didáctico e de ferramentas de apoio.

10.3. Indicadores de avaliación.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Creación de empresas	180.977	6.514	6.748	6.991	7.243	7.504
Previsión novas empresas		4.795	5.920			
Incremento realizado	---	-1.719	-828			
Variación						

11. Produtividade.

A economía galega continúa coa tendencia positiva de crecemento económico, ao rexistrar un aumento do PIB nos prezos de mercado dun 3%, o que supón seis décimas máis ca en 2003.

En relación coa composición sectorial, é de destacar a grave perda de emprego que se produce no sector primario, superando en 24 puntos a redución media do Estado. Dado que o incremento experimentado, fundamentalmente na industria e na construción, non se estableceu nos concellos rurais, explícanse, entre outras cousas, as diferenzas de taxas entre concellos mencionadas anteriormente.

A produtividade media de Galicia mantense estancada algo máis de 11 puntos por debaixo da media estatal.

Soamente a industria química (DG), a de madeira e da cortiza (DD), o ensino (MM) e a industria de equipamento eléctrico, electrónico e óptico (DL) superan en produtividade a media estatal, e incrementana no período 2000-2003.

O grao de consecución dos obxectivos globais, e máis concretamente os relacionados coa produtividade, estarán en boa medida condicionados pola aposta que se poida facer e polos compromisos que se poidan acadar nas mesas de desenvolvemento económico e industrial. I+D+i e de Políticas de infraestruturas, cohesión territorial e ambiente.

Acadar un emprego de calidade, ao que se aspira neste acordo, inexorablemente vai unido a unha aposta decidida por outros elementos que, de xeito directo, afectan a estrutura do tecido empresarial galego. E un dos obxectivos debe ser un incremento da competitividade das nosas empresas e unha mellora no desenvolvemento das infraestruturas e servizos básicos, que achegue a capacidade produtiva do noso tecido empresarial aos mercados en condicións sequera equiparables ao resto do Estado.

Galicia leva un atraso relativo neste eido, e unha forma de achegar as nosas empresas a eses niveis de desenvolvemento exige unha aposta decidida por parte de todos e todas, pero fundamentalmente unha aposta política polo investimento que acentúe o compromiso de desenvolvemento integral e innovación.

11.1. Incrementar a produtividade media de Galicia en relación co Estado.

11.1.1. Incrementar a produtividade media do sector primario, do sector industrial e do sector servizos.

11.1.2. Mellorar as posibilidades de adaptación aos cambios e fomentar o espírito empresarial e a innovación.

11.1.3. Desenvolver formas innovadoras de organización laboral.

11.2. Medidas para acadar os obxectivos de mellorar a produtividade.

11.2.1. Desenvolvemento de estratexias e de sistemas de educación permanente nas empresas; formación e servizos aos empregados para mellorar as súas posibilidades de adaptación aos cambios; fomentar o espírito empresarial e a innovación.

11.2.1.a. Información e asesoramento empresarial. Creación de estruturas de apoio para a formación e consolidación de empresas, especialmente microempresas e Pemes, que presten axuda especializada nos seus diversos ciclos: desenvolvemento, consolidación, expansión, etc., así como para a atención de colectivos especiais.

11.2.1.b. Formación e apoio para a creación, xestión, modernización e consolidación de empresas, especialmente microempresas e Pemes, mediante estruturas de apoio e tutelaxe, con especial atención á inclusión das tecnoloxías da información e a comunicación.

11.2.1.c. Mellora do acceso ás liñas de financiamento empresarial para, entre outros, as mulleres e para os colectivos en risco de exclusión.

11.2.1.d. Axudas para a creación e potenciación de redes e asociacións de persoas emprendedoras, empresariado e fórmulas de economía social, prestando atención especial á promoción de redes e asociacións de mulleres empresarias.

11.2.1.e. Formación e apoio para internacionalizar Pemes como medio de mellorar a súa competitividade e xerar novo emprego.

11.2.1.f. Formación permanente de traballadores, especialmente de Pemes e microempresas, con particular incidencia nos menos cualificados e de maior idade, especialmente para o desenvolvemento de cualificacións e competencias e a difusión de coñecementos prácticos en materia de tecnoloxías da información, da comunicación, da aprendizaxe electrónica e de xestión (tanto no traballo como fóra do lugar e horario de traballo)

11.2.1.g. Formación e actualización das competencias en relación coa xestión empresarial, especialmente en Pemes.

11.2.1.h. Formación e sensibilización en pemes e microempresas en materias de saúde e seguridade no traballo.

11.2.1.i. Formación continúa dos traballadores de zonas rurais para mellorar a súa situación formativa, con especial atención ás mulleres.

11.2.1.j. Formación e sensibilización en materia ambiental mediante o establecemento de módulos nas accións formativas, ou cursos específicos de ambiente (dirixidos especialmente a pemes e microempresas).

11.2.2. Medidas para a creación e difusión de formas innovadoras de organización laboral que sexan máis produtivas.

11.2.2.a. Axudas a pemes para a incorporación de persoal investigador, de innovación, tecnólogos e persoal cualificado.

11.2.2.b. Axudas á modernización de empresas, particularmente microempresas e pemes, para implantación de sistemas de xestión, control de calidade, protección e mellora do medio (eco-innovación) e acceso á sociedade da información.

11.2.2.c. Fomentar a creación e desenvolvemento de empresas de base tecnolóxica, de novos viveiros de emprego e de empresas de innovación e emprego, fundamentalmente no ámbito local.

11.2.2.d. Fomentar a sensibilización, difusión e asesoramento sobre as novas formas de xestión empresarial e de organización do traballo, introducindo novas metodoloxías, materiais e servizos que

respondan ás necesidades de modernización das empresas e á potenciación social destas, atendendo ás medidas de acción positiva.

11.2.2.e. Accións de sensibilización relacionadas co mercado laboral para impulsar a innovación e a mellora da produtividade.

11.2.2.f. Promover novos perfís profesionais, así como o desenvolvemento de multicompetencias que permitan a recualificación e ofrezan unha maior garantía de estabilidade no mercado laboral, particularmente a aquelas persoas con menor cualificación e ás de maior idade, con especial incidencia no traspaso de experiencia e coñecementos interxeracionais, incentivando os traballadores de maior idade a permaneceren no posto de traballo.

11.3. Indicadores de avaliación.

A Comisión de Desenvolvemento, Difusión e Avaliación establecerá os indicadores para a súa avaliación.

12. Servizo Público de Emprego.

Anualmente hai case un millón de inscricións nas oficinas de emprego de Galicia.

No total das oficinas de emprego que constitúen o SPE de Galicia traballan 292 funcionarios e 157 contratados laborais, o que supón un cadro de persoal de 449 persoas.

Xestión da orientación: ao longo de 2004 foron citados para realizaren accións de orientación 59.815 demandantes, dos cales acudiron 37.971, o 63% dos convocados; na Coruña citáronse 24.857 e foron orientados 16.038 (65%); en Lugo convocáronse 6.667 e foron orientados 4.759 (71%); en Ourense foron citados 7.673, dos que foron orientados 4.398 (57%) e en Pontevedra citáronse 20.618 e recibiron orientación 12.776 (62%).

Composición do SGC en 2004:

- 201 centros que realizaron labores de orientación (330 actuacións por centro de media).
- 871 centros homologados de formación (1,7 cursos por centro).
- 220 centros que tramitaron ofertas.
- 228 centros que tramitaron currículos (127 currículos por centro).
- 266 centros que comprobaron dispoñibilidade (unhas 500 comprobacións por centro).
- 51 oficinas de emprego.

A situación descrita non é homoxénea no conxunto de Galicia. Hai 34 concellos que, segundo o censo do ano 2001, teñen taxas de actividade superiores ao 55%, mentres 34 deles non chegan ao 35%. Así mesmo, en 51 concellos a taxa de paro é superior ao 16%, mentres noutros 68 non acadan o 9%.

No ano 2004 rexistráronse en Galicia 89.731 ofertas de traballo. Isto supón un incremento do 14,9% sobre as rexistradas en 1997. No Estado o incremento de ofertas foi do 60,8%.

Das 51.477 ofertas tramitadas en 2004 na rede común co Estado (SIL), 17.734 (o 34,5%) foron pechadas sen cubrir. No ano 1997 esa porcentaxe era do 2,2%. No Estado é do 9,1% en 2004 e era do 2,9% en 1997.

Das 934.000 altas de demandas que foron tramitadas nas oficinas de emprego de Galicia no ano 2004, 33.000 colocáronse a través de ofertas xestionadas polo Servizo Público de Emprego.

Dos 147.427 parados que estiveron inscritos no Servizo Público de Emprego (paro rexistrado) no 2004, soamente a metade percibiron prestacións. Ese ano a taxa de cobertura era en Galicia do 50,9% e no Estado era do 63,8%. No período 1997-2004 a taxa medrou no Estado 14,3 puntos e en Galicia só 7,3.

12.1. Obxectivos de modificación do Servizo Público de Emprego.

12.1.1. Redefinir o funcionamento do Servizo Público de Emprego.

12.1.1.a. Establecer itinerarios de inserción e procedementos de comprobación da profesionalidade, cando menos para: parados de longa duración; demandantes sen estudos de tipo profesional e de primeiro emprego; demandantes rexeitados de

tres ofertas de emprego e demandantes de ocupacións en regresión ou saturadas.

12.1.1.b. Establecer a dispoñibilidade e a empregabilidade dos demandantes como elementos definitorios dos itinerarios de inserción.

12.1.1.c. Dimensionar o persoal da rede de oficinas tendo en conta aqueles procesos automatizables e as diferentes cargas de traballo.

12.1.2. Establecer ámbitos de actuación inferiores á provincia.

12.1.2.a. Definir o ámbito xeográfico da rede de oficinas de emprego en función das taxas de emprego.

12.1.2.b. Establecer mecanismos que permitan analizar as diferentes dinámicas de emprego nos distintos ámbitos territoriais, determinando aqueles elementos que o signifiquen.

12.1.2.c. Diseñar políticas desde cada territorio que dean resposta ás diferentes dinámicas coa participación dos concellos e dos axentes sociais.

12.1.2.d. Definir estratexias para que cada territorio implante o seu plan de emprego, establecendo mecanismos para a súa avaliación e corrección.

12.1.3. Incrementar a eficacia e presenza da intermediación.

12.1.3.a. Reducir a porcentaxe de ofertas pechadas por causas diferentes da colocación a un nivel, como moito, similar á media do Estado. Isto supón rebaixar en 25 puntos a porcentaxe de ofertas pechadas sen colocación.

12.1.3.b. Incrementar a presenza do Servizo Público de Emprego na intermediación, pasando do 4,8% de ofertas sobre a media do paro rexistrado ata o 25%.

12.1.4. Converxer co Estado nas taxas de cobertura.

12.1.4.a. Elevar propostas por medio da Consellería á mesa sectorial que permitan incrementar a taxa de cobertura de prestacións.

12.1.4.b. Establecer un salario de inserción para os demandantes que non perciban prestacións durante a realización de actividades de mellora da empregabilidade incluídas no seu itinerario de inserción.

12.1.4.c. Implantar mecanismos que primen a participación de colectivos non perceptores en determinados programas de mellora da empregabilidade e establecer modificacións naquéloutros que a limitan.

12.2. Medidas para implementar.

12.2.1. Procedementos para mellorar a clasificación dos demandantes de emprego.

12.2.1.a. Os procesos de comprobación de profesionalidade consistirán en probas similares ás de avaliación dos cursos de formación ocupacional ou por medio de listas de cotexo do desempeño profesional para aqueles demandantes que o precisen.

12.2.1.b. A dispoñibilidade consistirá no conxunto de requisitos que un demandante de emprego require a un posto de traballo para que lle sexa atractiva a súa ocupación.

12.2.1.c. A empregabilidade consistirá na adecuación do perfil ocupacional dun demandante de emprego cos requirimentos competenciais dos postos de traballo da súa profesión.

12.2.1.d. O índice de permanencia das diferentes ocupacións no ámbito territorial da área funcional de emprego indicará o tempo medio que tarda un demandante en colocarse nunha ocupación concreta.

12.2.1.e. O índice de rotación, cun nivel de desagregación inferior (catro díxitos da CNO), será o resultado de dividir o número de demandantes entre o número de contratos.

12.2.1.f. A orientación laboral realizarase enfocada á determinación do nivel de competencia profesional e/ou á adquisición dunha ocupación con recomendación de actuacións

para incluír no itinerario personalizado de inserción ou cara á busca de emprego.

12.2.1.g. A orientación laboral realizarana ou ben os orientadores da rede de oficinas de emprego ou ben os centros asociados á orientación. Estes centros, como na actualidade, poderán ser de tres tipos: de entidades locais, de axentes sociais ou de entidades especializadas en determinados colectivos.

12.2.1.h. Os itinerarios de inserción profesional indicarán as diferentes medidas de mellora da empregabilidade que precisa cada demandante en cada ocupación para acadar niveis de empregabilidade axeitados aos seus requirimentos.

12.2.2. Modernización e reforzamento de instancias en relación co mercado laboral.

12.2.2.a. Modernización das institucións do mercado de traballo, en particular dos servizos de emprego e especialmente en áreas que interrelacionen os procesos de xeración de emprego coas novas tecnoloxías da información e a comunicación.

12.2.2.b. Asumindo a dimensión pública da intermediación laboral, o Servizo Público de Emprego poderá establecer con outras entidades convenios, acordos ou outros instrumentos de coordinación que teñan por obxecto a adecuación dos perfís dos demandantes de emprego ás necesidades do mercado de traballo e favorecer a súa inserción laboral.

12.2.2.c. Estudos ocupacionais e de mercado laboral que permitan anticiparse aos novos requirimentos do mercado de traballo, incorporando o enfoque de xénero.

12.2.2.d. Recoñecemento da calidade, ambiente, innovación, igualdade de oportunidades entre homes e mulleres e solidariedade no marco da responsabilidade social da empresa.

12.2.2.e. Sensibilización do principio de igualdade de oportunidades como criterio básico de calidade nos sistemas de emprego.

12.2.2.f. Plans integrais de incorporación do enfoque de xénero nas estruturas de emprego, abarcando o diagnóstico, desenvolvemento de actuacións, a formación en xénero e a avaliación dos procesos.

12.2.2.g. Formación do persoal implicado no desenvolvemento das políticas e programas en materia de inclusión social e emprego.

12.2.2.h. Estudos, estatísticas e asesoramento de expertos para mellorar a formulación, seguimentos e avaliación das políticas e programas en materia de inclusión social e emprego.

12.2.2.i. Coordinación e diálogo entre os organismos públicos e privados pertinentes para mellorar a formulación, seguimento e avaliación das políticas e programas en materia de inclusión social e de emprego.

12.2.2.j. Apoio e fortalecemento da actuación de organismos e entidades que promoven políticas e programas en materia de inclusión social e emprego.

12.2.2.k. Coordinación e diálogo entre os organismos públicos e privados pertinentes para mellorar a formulación, seguimento e avaliación das políticas e programas en materia de inclusión social e de emprego.

12.2.3. Definición dos ámbitos de actuación.

12.2.3.a. Redefinición territorial da rede de oficinas de emprego, establecendo un número de áreas non superior ás 24, na cal se integrarán as oficinas existentes, tendo todas elas masa crítica suficiente.

12.2.3.b. Plans territoriais de emprego que supoñen esencialmente un incremento e unha planificación e xestión coordinada do conxunto dos recursos públicos que se destinan ao emprego nunha zona.

12.2.3.c. Establecerase un acordo a tres bandas: Consellería de Traballo, concellos e axentes sociais. Estes tres elementos

estarán á fronte do plan de emprego para fixar os criterios, aprobar a planificación e propoñer a programación, así como para facer o seguimento das diferentes medidas que se adopten, distribuindo os fondos en función de criterios obxectivos.

12.2.4. Promoción das asociacións, pactos e iniciativas a través do traballo en rede dos actores relevantes (nacionais, rexionais e locais).

12.2.4.a. Acordos e servizos de base territorial que faciliten a coordinación entre os distintos axentes e melloren a adecuación entre a oferta e a demanda de emprego.

12.2.4.b. Creación de redes a nivel nacional, rexional, local e transnacional de asociacións, incluíndo a participación das organizacións de mulleres, para o fomento do emprego e a inclusión social.

12.2.4.c. Apoio ás iniciativas locais de emprego prioritariamente relacionadas co ámbito social en zonas rurais, desfavorecidas ou con especiais dificultades (tales como as iniciativas sociais de emprego)

12.2.4.d. Apoio ás iniciativas locais de emprego para a promoción de actividades emerxentes e o impulso de sectores prioritarios (turístico, ambiental, etc.)

12.2.4.e. Servizos de prospección de necesidades potenciais en materia de formación e emprego.

12.2.5. Modernización e reforzamento de instancias en relación co mercado laboral.

12.2.5.a. Creación de plataformas para a intermediación laboral que favorezan a mobilidade dos traballadores e o mercado único.

12.2.5.b. Estudos ocupacionais e de mercado laboral que permitan anticiparse aos novos requirimentos do mercado de traballo, incorporando o enfoque de xénero.

12.2.6. Medidas tendentes a facilitar a incorporación a actividades de mellora da empregabilidade.

12.2.6.a. Establecemento dunha compensación económica, denominada salario de inserción laboral, para os demandantes que non perciban prestacións, vinculada á realización de actividades de mellora da empregabilidade incluídas no seu itinerario de inserción equivalentes ao 75% do IPREM, se son demandantes de longa duración, mulleres que se incorporan a ocupacións en que están subrepresentadas ou demandantes con cargas familiares. Neste último caso a contía incrementárase ata o 100% do IPREM.

12.2.6.b. A Comisión de Desenvolvemento, Difusión e Avaliación, con carácter previo, aprobará os requisitos, obrigas e condicións de seguimento e control dos demandantes que perciban unha compensación económica vinculada á realización de actividades de mellora da empregabilidade incluídas no seu itinerario de inserción.

12.3. Indicadores de avaliación.

A Comisión de Desenvolvemento, Difusión e Avaliación establecerá os indicadores para a súa avaliación.

A Consellería de Traballo e os axentes sociais e económicos comprométense na consecución dos obxectivos definidos e na implantación, no desenvolvemento das medidas e na aplicación dos orzamentos previstos no prazo de vixencia destes acordos.

13. Previsión de orzamentos vinculados ao acordo sobre obxectivos e medidas de emprego de Galicia.

Total orzamentos período 2007-2009

2007 - 2009	FONDOS FINALISTAS	FSE/EQUAL	PROPIOS	TOTAL
CAP.I	671.114	925.361	82.608.064	84.204.539
CAP. II	18.699.582	8.443.190	4.286.991	31.429.763
CAP. IV	558.778.852	70.059.536	189.443.233	818.281.620
CAP. VI	17.853.720	189.151	11.193.783	29.236.654
TOTAL	596.003.267	79.617.238	287.532.071	963.152.577

Incremento medio anual sobre 2006

2007 - 2009	FONDOS FINALISTAS	FSE/EQUAL	FONDOS PROPIOS	TOTAL
CAP. I	5.501	-145.510	3.177.451	3.037.441
CAP. II	153.265	142.514	121.787	417.566
CAP. IV	31.184.477	1.400.718	1.710.285	34.295.480
CAP. VI	146.332	1.550	91.746	239.628
TOTAL	31.489.575	1.399.271	5.101.269	37.990.115

% Incremento medio sobre 2006

2007 - 2009	FONDOS FINALISTAS	FSE/EQUAL	FONDOS PROPIOS	TOTAL
CAP. I	2,5%	-32,1%	13,0%	12,1%
CAP. II	2,5%	5,3%	9,3%	4,2%
CAP. IV	20,1%	6,4%	2,8%	14,4%
CAP. VI	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%
TOTAL	18,8%	5,6%	5,6%	13,4%

DISTRIBUCIÓN ESTIMADA DOS ORZAMENTOS POR ÁREAS

	2007	2008	2009	TOTAL	%
Demografía	15.940.438	17.296.818	18.797.995	52.035.251	5,4%
Estabilidade	24.987.742	27.113.962	29.467.160	81.568.864	8,5%
Igualdade	69.367.281	75.269.779	81.802.382	226.439.441	23,5%
Mocidade	34.287.101	37.204.609	40.433.566	111.925.276	11,6%
Parados longa duración	44.173.522	47.932.270	52.092.273	144.198.065	15,0%
Discapitados	7.991.608	8.671.618	9.424.221	26.087.447	2,7%
Exclusión social	4.495.280	4.877.785	5.301.124	14.674.189	1,5%
Reconversión	7.970.219	8.648.409	9.398.997	26.017.626	2,7%
Emprendemento	32.336.403	35.087.924	38.133.177	105.557.504	11,0%
Produtividade	24.767.188	26.874.641	29.207.069	80.848.899	8,4%
Servizo Público de Emprego	28.403.367	32.228.304	33.168.343	93.800.014	9,7%
TOTAL	294.720.149	321.206.120	347.226.308	963.152.577	100,0%

ANEXO I

Datos básicos de emprego

1. Índices de poboación de Galicia e do Estado:

2004/Variación 2004/1999	Estado	Galicia	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra
Idade Inedia ⁸	37.0	40.4	39.9	44.0	44.4	38.0
Dependencia global ⁹	57.8%	61.1%	57.7%	73.1%	74.0%	56.3%
Avellentamento ¹⁰	85.7%	128.3%	122.7%	191.5%	194.0%	96.4%
Iteranbiodeacthos ¹¹	64.1%	75.8%	76.4%	90.0%	97.1%	64.2%
Idade media	-2,5	-1,6	-1,5	-1,7	-1,5	-1,5
Dependencia global	-4.9%	-4.0%	-3.6%	-3.5%	-2.7%	-4.7%
Avellentainento ¹²	8.7%	26.3%	27.2%	38.1%	37,0%	20,0%
Recambio de activas	3.1%	5.3%	7.8%	-8.3%	1.6%	7.0%

⁸ Media aritmética das idades dos individuos que componen unha poboación.

⁹ Relación entre (os grupos de poboación economicamente dependentes (poboación menor de 20 anos e poboación maior de 64 anos) e o grupo de poboación potencialmente activa (poboación entre 20 e 64 anos).

¹⁰ Relación entre a poboación maior de 64 anos e a poboación menor de 20 anos

¹¹ Relación entre a poboación entre 60 e 64 anos e a poboación entre 20 e 24 anos. Mide a capacidade dimita poboación para substituír os individuos que se van xubilando.

¹² Relación entre a poboación maior de 64 anos e a poboación menor de 20 anos.

2. Saldo migratorio de Galicia:

	Estranxeiro	CC-AA.	Ocupados ¹³	Total
Coruña (A)	106.900	116.257	51214	274.371
Lugo	36.832	94.092	13262	144.186
Ourense	66202	83.970	13.529	164.001
Pontevedra	86282	82.173	41.752	210.207
Emigrantes	296216	376.492	120.057	792.765
Coruña (A)	19.945	52.301	3.022	75.268
Lugo	5.542	19.646	1.651	26.839
Ourense	10.283	16.391	991	27.665
Pontevedra	22.617	39.816	1.693	64.126
Immigrantes	58.387	128.154	7.357	193.898
Coruña (A)	-86.955	-63.956	-48.192	-199.103
Lugo	-31290	-74.446	-11.611	-117.347
Ourense	-55.919	-67.579	-12.838	-136.336
Pontevedra	-63.665	-42.357	-40.059	-146.081
Saldo migratorio	-237229	-248.338	-112.700	-598.867

3. Poboación de 16 anos e máis por sexo e relación coa actividade económica:

	1997	Estado		Galicia		% Var.	
		2004	Var.	2004	Var.		
Ambos os dous sexos	32.345	31.405	6.37%	2.301	2.387	3.73%	-2.48%
Poboación máis 15 anos	16.121	19.190	19.0%	1.154	1.295	123%	-5.74%
-Ocupadas	12.765	17.117	34.1%	940	1.120	19.2%	-11.10%
-Parados	3356	2.074	-383%	214	174	-18,5%	31.83%
Inactivos	16.073	15.215	-5,3%	1.138	1.092	-4,0%	1.42%
Taxa de actividade	49,8%	55,8%	6,0%	50,2%	54,2%	4,0%	-2,00%
Taxa de ocupación	39,5%	49,7%	10,2%	40,8%	46,9%	6,1%	-4,10%
Taxa de precariedade	33,5%	30,6%	-2,9%	34,4%	34,0%	-0,4%	250%
Taxa de paro	20,8%	10,8%	-10,0%	185%	135%	-5,0%	5,00%
Homes:							
Poboación máis 15 anos.	15.640	16.704	6.80%	1.099	1.138	3.54%	-3.05%
Activos	9.848	11.301	14.7%	678	726	73%	-6.68%
-Ocupados	8.267	10.403	25.8%	581	661	13.7%	-9.64%
-Parados	1.582	897	-43,3%	97	65	-32,7%	18,70%
Inactivos	5.640	5.403	-4,2%	411	411	0,1%	4,44%
Taxa de actividade	63,0%	67,7%	4,7%	61,7%	63,8%	2,1%	-2,60%
Taxa de ocupación	52,9%	62,3%	9,4%	52,9%	58,1%	5,2%	-1,20%
Taxa de precariedade	32,3%	28,6%	-3,7%	34,0%	31,5%	-2,5%	1,20%
Taxa de paro	16,1%	7,9%	-8,2%	143%	9,0%	-5,3%	2,90%
Mulleres:							
Poboación máis 15 anos	16.705	17.702	5,96%	1.202	1.249	3,91%	-1,93%
Activas	6.273	7.890	25,8%	476	568	19,5%	-4,98%
-Ocupadas	4.498	6.713	49,3%	359	460	28,1%	-14,17%
-Paradas	1.775	1.176	-33,7%	117	109	-6,8%	40,54%
Inactivas	10.433	9.812	-6,0%	727	681	-6,3%	-0,38%
Taxa de actividade	37,5%	44,6%	7,1%	39,6%	45,5%	5,9%	-1,20%
Taxa de ocupación	26,9%	37,9%	11,0%	29,8%	36,2%	7,0%	-4,00%
Taxa de precariedade	35,6%	33,5%	-2,1%	35,0%	37,7%	2,7%	4,20%
Taxa de paro	28,3%	14,9%	-13,4%	24,6%	19,2%	-5,4%	8,00%

4. Ocupados por sexo, grupo de idade e sector económico:

	Estado			Galicia			% Var.
	1997	2004	Var.	1997	2004	Var.	
Ambos os dous sexos	12.765	17.117	34.1%	902	1.120	24.2%	-9.90%
De 16 a 19 anos	297	311	4.4%	20	13	-36.5%	40.90%
De 20 a 24 anos	1.323	1.394	5.4%	77	85	10.1%	4.70%
De 25 a 54 anos	9.629	13.538	40.6%	652	876	34.4%	-620%
De 55 anos e máis	1.515	1.875	23.7%	154	147	-4.4%	-28.10%
Homes	8.267	10.403	25.8%	553	661	19.5%	-630%
De 16 a 19 anos	190	206	8.8%	14	10	-29.0%	-37.80%
De 20 a 24 anos	782	806	3.1%	48	51	6.6%	3.50%
De 25 a 54 anos	6.212	8.098	30.4%	405	513	26.5%	-3.90%
De 55 anos e máis	1.084	1.293	19.33%	86	88	1.80%	-17.53%
Mulleres	4.498	6.713	49.3%	350	460	31.5%	-17.80%
De 16 a 19 anos	108	104	-3.1%	6	3	-56.1%	-53.00%
De 20 a 24 anos	541	588	8.7%	29	34	15.6%	6.90%
De 25 a 54 anos	3.418	5.440	59.2%	247	364	47.4%	-11.80%
De 55 anos e máis	432	582	34.7%	68	60	-12.2%	-46.90%
Total ocupados	12.765	17.117	34.1%	902	1.120	24.2%	-9.90%
-Agricultura	1.067	920	-13.8%	203	126	-38.0%	-2420%
-Industria	2.580	3.098	20.1%	152	215	41.7%	21.60%
-Construción	1.243	2.059	65.66%	99	135	36.56%	-29.10%
-Servizos	7.874	11.040	40.2%	455	644	41.5%	1.30%

5. Productividade aparente:

	% Galicia/Estado			
	2000	2001 (P)	2002 (P)	2003 (P)
Total	89,38%	88,64%	89,12%	88,92%
Agricultura, gandana e pesca	86,26%	86,79%	89,39%	87,55%
AA Agricultura, gandaría, caza e silvicultura	84,93%	84,59%	87,87%	25,79%
88 Pesca	86,52%	86,89%	85,68%	84,11%
Enerxía	114,83%	110,76%	111,81%	105,22%
CA+C11+DF Extracción de produtos enérxicos: extracción doutros minerais: coqueiras,refinación e combustibles nucleares	102,09%	98,84%	95,12%	85,98%
EE Enerxía eléctrica, gas e magma	124,01%	121,92%	127,74%	121,40%
Industria	84,75%	82,55%	82,43%	83,94%
DA Industria da alimentación, bebidas e tabaco	22,11%	81,76%	80,21%	82,38%
DR+DC Industria téxtil e da confección: industria do coiro e do calzado	84,85%	83,15%	87,09%	86,00%
DD Industria da madeira e da coriza	103,96%	104,28%	104,61%	105,07%
DE Industria do papel: edición e artes gráficas	124,76%	109,75%	106,33%	100,22%
DC Industria química	86,96%	94,41%	105,82%	105,22%
DFI Industria do caucho e materias plásticas	9335%	9324%	95,02%	92,89%
DI (l)litros produtos mi vierais nonmetálicos	68,44%	69,93%	71,38%	73,15%
DJ Metalurxia e fabricación de produtos metálicos	93,91%	92,10%	87,69%	89,53%
11K Maquinaria e equipamento mecánico	8439%	79,96%	81,39%	83,60%
1)1, Equipamento eléctrico, electrónico e óptico	96,41%	94,59%	99,68%	103,06%
DM Fabricación de material de transporte	87,11%	82,41%	81,04%	83,80%
DN Industrias manufactureras diversas	86,32%	81,83%	81,21%	88,75%
Construción	103,89%	104,08%	101,93%	101,55%
FF Constmción	103,89%	104,08%	101,93%	101,55%
Servizos	88,73%	88,11%	88,79%	88,32%
CC Comercio e reparación	8520%	82,47%	83,66%	81,22%
1111 liostalana	86,40%	85,29%	86,31%	86,17%
II Tramponse e coltamacións	88,13%	87,67%	88,42%	87,88%
JJ Intemediación financeira	95,07%	93,11%	90,52%	89,62%
E K Inmobiliarias e servizos empresariais	104,37%	103,36%	102,47%	101,60%
1,1, Administración pública	93,08%	93,08%	93,40%	95,12%
MM Educación	97,11%	103,82%	105,66%	105,07%
NN Actividades sanitarias e veterinarias: servizos sociais	103,72%	103,65%	102,42%	90,68%
00 Out ros servizos e actividades sociais: servizos persoais	90,46%	88,90%	90,26%	90,38%
PP Fogares que empregan persoal doméstico	97,60%	97,57%	98,07%	98,13%
Total	8938%	88,61%	89,12%	8892%

6. Evolución do indicador provisional de competitividade rexional en España:

CC,AA,	Indice 2004	Indice 2000
Andalucía	78,4	76,7
Aragón	107,7	104,7
Asturias	83,5	87,7
Raleares	67,1	68,4
Canarias	702	68,5
Castilla v León	94,4	87,1
Castilla-la Mancha	87,4	91,7
Cataluña	117,7	118,5
Com, Valenciana	89,4	90,5
Extremadura	69,6	69,1
Galicia	88,0	81,1
Madrid	129,1	128,5
Murcia	81,4	81,6
Navarra	123,1	112,8
País Vasco	114,4	112,5
La Rioja	91,7	93,3
Total España	100,0	100,0

¹³ Residentes censados en Galicia que traballan fóra de Galicia ou viceversa (censo 2001).

7. Número de empresas por sector económico:

	Total	Industria	Construción	Comercio	Resto de servizos
Cataluña	543.719	54.054	74.377	141.734	273.554
Andalucía	441.623	32.544	47.355	143.271	218.453
Madrid	436.074	27.673	52.455	101.705	254.241
C, Valenciana	315.214	31.285	40.905	91.654	151.570
Galicia	180.977	15.000	25.360	54.852	85.765
País Vasco	155.666	15.077	22.675	39.629	78.285
Castilla y León	155.004	12.942	24.600	45.094	72.368
Canarias	120.294	6.280	14.091	35.694	64.229
Castilla-La					
Mancha	113.967	13.154	19.837	34.329	46.647
Aragón	85.814	8.180	13.143	22.978	41.513
Baleares	85.425	5.525	13.756	21.664	44.480
Murcia	82.484	7.741	11.890	25.216	37.637
Asturias	67.039	4.426	8.754	19.030	34.829
Extremadura	55.568	4.849	7.576	19.263	23.880
Navarra	39.679	4.096	6.035	10.333	19.215
Cantabria	35.649	2.391	5.150	9.666	18.442
La Rioja	21.049	2.894	2.991	6.023	9.141
Ceuta e Melilla	7.338	178	537	3.368	3.255
España	2.942.583	248.289	391.487	825.503	1.477.304

8. Produto interior bruto das CC,AA, de España, 2004:

CC,AA,	PIB	% participación sobre total nacional	PIB Per capita	Crecedemento acumulado 1995-200
Andalucía	81.795	13,96	11.021	3,75
Aragón	18.301	3,12	15.738	2,78
Asturias	12.848	2,19	12.324	2,18
Baleares	12.824	2,19	14.893	2,73
Canarias	22.990	3,92	12.419	3,67
Cantabria	7.362	1,26	13.836	3,37
Castilla y León	33.393	5,70	13.651	2,51
Castilla-La Mancha	20.402	3,48	11.697	3,15
Cataluña	106.528	18,18	16.840	2,85
Com, Valenciana	56.732	9,68	13.454	3,57
Extremadura	10.425	1,78	9.599	3,68
Galicia	31.552	5,39	11.515	2,82
Madrid	102.548	17,50	19.12	3,70
Murcia	14.377	2,45	12.207	4,08
Navarra	10.241	1,75	18.669	3,59
País Vasco	37.458	6,39	18.077	3,43
La Rioja	4.393	0,75	16.168	3,08
Ceuta e Melilla	1.706	0,29	11.638	3,74
España	585.877	100,00	14.272	3,29

9. Asalariados por tipo de contrato, sector e sexo:

	Estado			Galicia			% Var.
	1997	2004	Var.	1997	2004	Var.	
Ambos os dous sectores	10.134	13.955	37,70%	567	833	47,07%	9,37%
-Con contrato indefinido	6.725	9.679	43,94%	366	550	50,40%	6,46%
-Con contrato temporal	3.396	4.276	25,90%	195	283	45,50%	19,60%
Asalariados homes	6.437	8.227	27,80%	371	495	33,42%	5,62%
-Con contrato indefinido	4.347	5.870	35,04%	239	339	41,92%	6,88%
-Con contrato temporal	2.080	2.357	13,30%	126	156	23,39%	10,09%
Asalariadas mulleres	3.697	5.729	54,94%	195	338	73,01%	18,07%
-Con contrato indefinido	2.378	3.809	60,21%	127	211	66,37%	6,16%
-Con contrato temporal	1.316	1.919	45,81%	68	128	86,34%	40,53%
Sector privado:							
Asalariados ambos	7.773	11.144	43,37%	450	651	44,54%	1,17%
-Con contrato indefinido	4.766	7.509	57,56%	266	412	54,95%	-2,61%
-Con contrato temporal	3.007	3.635	20,87%	184	239	29,52%	8,65%
Asalariados homes	5.144	6.855	33,27%	311	406	30,32%	-2,95%
-Con contrato indefinido	3.232	4.729	46,35%	186	266	42,50%	-3,85%
-Con contrato temporal	1.912	2.126	11,16%	125	140	12,11%	0,95%
Asalariadas mulleres	2.629	4.289	63,13%	139	245	76,43%	13,30%
-Con contrato indefinido	1.534	2.780	81,17%	79	146	84,08%	2,91%
-Con contrato temporal	1.095	1.509	37,83%	59	99	66,19%	28,36%
Sector público:							
Asalariados ambos	2.348	2.812	19,75%	144	183	27,23%	7,48%
-Con contrato indefinido	1.959	2.170	10,80%	120	138	14,74%	3,94%

-Con contrato temporal	389	642	64,79%	23	45	91,25%	26,46%
Asalariados homes	1.283	1.372	6,93%	78	90	15,28%	8,35%
-Con contrato indefinido	1.115	1.141	2,28%	67	74	9,09%	6,81%
-Con contrato temporal	168	232	37,82%	10	16	55,56%	17,74%
Asalariadas mulleres	1.065	1.440	35,21%	66	93	41,18%	5,97%
-Con contrato indefinido	844	1.030	22,07%	53	64	21,65%	-0,42%
-Con contrato temporal	221	410	85,27%	13	29	119,08%	33,81%

10. Taxas de precariedade por sexo e sector:

	Estado			Galicia			% Var.
	1997	2004	Var.	1997	2004	Var.	
Total							
Ambos os dous sexos	33,6%	30,6%	-2,9%	35,0%	34,0%	-1,0%	2,0%
Homes	32,4%	28,6%	-3,7%	34,7%	31,5%	-3,3%	0,5%
Mulleres	35,6%	33,5%	-2,1%	35,4%	37,7%	2,3%	4,4%
Sector privado							
Ambos os dous sexos	38,7%	32,6%	-6,1%	40,9%	36,7%	-4,3%	1,8%
Homes	37,2%	31,0%	-6,2%	40,1%	34,5%	-5,6%	0,6%
Mulleres	41,6%	35,2%	-6,5%	42,8%	40,3%	-2,5%	4,0%
Sector público							
Ambos os dous sexos	16,6%	22,8%	6,2%	16,3%	24,5%	8,2%	2,0%
Home:	13,1%	16,9%	3,8%	13,3%	18,0%	4,7%	0,9%
Mulleres	20,8%	28,5%	7,7%	19,9%	30,9%	11,0%	3,3%

11. Afiliados á Seguridade Social:

	Estado			Galicia			% Var.
	1997	2004	Var.	1997	2004	Var.	
Total	12.932	17.082	32,09%	782	970	24,02%	-8,07%
Réximes conta allea	10.189	13.941	36,82%	540	724	33,97%	-2,85%
Réximes conta propia	2.743	3.140	14,49%	242	246	1,80%	-12,69%
R. xeral e minaría do carbón	9.199	12.900	40,24%	502	687	36,88%	-3,36%
R. minaría do carbón	26	12	-53,86%	0,376	0,116	-69,15%	-15,29%
R. xeral	9.173	12.888	40,50%	502	687	36,96%	-3,54%
R. especial agrario	1.157	1.086	-6,12%	88	62	-9,42%	-23,30%
R. esp. agrario conta allea	781	802	2,73%	6	5	-2,82%	-15,55%
R. esp. agrario conta propia	376	284	-24,51%	83	57	-0,55%	-6,04%
R. especial empregados fogar	143	181	26,89%	12	15	24,84%	-2,05%
R. especial autónomos	2.353	2.840	20,71%	151	177	17,37%	-3,34%
R. especial mar	81	75	-7,97%	30	29	-1,59%	6,38%
R. esp. mar conta allea	67	58	-13,13%	21	17	-8,95%	-5,82%
R. esp. mar conta propia	14	16	16,43%	9	12	38,14%	21,71%

12. Parados rexistrados e perceptores:

	Estado			Galicia			% Var
	1997	2004	Var.	1997	2004	Var.	
Paro rexistrado	2.118.733	1.670.583	-21,15%	169.453	147.427	-13,00%	8,15%
Perceptores	1.048.083	1.065.133	1,63%	73.901	75.083	1,60%	-0,03%
Taxa de cobertura	49,50%	63,80%	28,89%	43,60%	50,90%	16,74%	-12,15%
Ambos	2.118.733	1.670.583	-21,15%	169.455	147.423	-13,00%	8,15%
<= 6	916.016	869.417	-5,09%	66.327	68.678	3,54%	8,63%
>6 <= 12	336.714	271.401	-19,40%	26.365	23.523	-10,78%	8,62%
> 12 <= 24	355.768	239.748	-32,61%	28.206	21.377	-24,21%	8,40%
> 24	510.235	290.01	-43,16%	48.557	33.845	-30,30%	12,86%
Homes	968.438	674.782	-30,32%	78.244	57.659	-26,31%	4,01%
<= 6	472.187	396.175	-16,10%	35.788	31.394	-12,28%	3,82%
>6 <= 12	156.817	110.351	-29,63%	12.831	9.345	-27,17%	2,46%
> 12 <= 24	156.264	87.249	-44,17%	12.567	7.264	-42,20%	1,97%
> 24	183.171	81.008	-55,77%	17.058	9.656	-43,39%	12,38%
Mulleres	1.150.295	995.801	-13,43%	91.211	89.765	-1,59%	11,84%
<= 6	443.830	473.242	6,63%	30.539	37.284	22,09%	15,46%
>6 <= 12	179.898	161.050	-10,48%	13.534	14.179	4,77%	15,25%
> 12 <= 24	199.504	152.500	-23,56%	15.640	14.112	-9,77%	13,79%
> 24	327.064	209.010	-36,10%	31.498	24.190	-23,20%	12,90%
Ofertas	1.555.908	2.501.752	60,79%	78.132	89.731	14,85%	-45,94%
Ofertas de baixa	1.554.974	2.484.408	59,77%	78.338	51.477	-34,29%	-94,06%

Baixas por colocación	1.509.433	2.258.189	49,61%	76.634	33.743	-55,97%	-105,58%
% baixas por colocación	97,10%	90,90%	-6,39%	97,80%	65,50%	33,03%	-26,64%

13. Altas de demandantes por sexo e grupo de idade:

	Estado			Galicia			% Var.
	1997	2004	Var.	1997	2004	Var.	
Ambos os dous sexos	12.642	18.928	49,73%	664	934	40,74%	-8,99%
De 16 a 19 anos	1.173	1.411	20,28%	52	55	5,16%	-15,12%
De 20 a 24 anos	3.109	3.964	27,51%	158	199	26,22%	-1,29%
De 25 a 54 anos	7.913	12.754	61,17%	431	641	48,86%	-12,31%
De 55 anos e máis	447	799	78,97%	23	39	68,77%	-10,20%
Homes	7.343	10.093	37,44%	391	495	26,54%	-10,90%
De 16 a 19 anos	708	836	18,14%	33	35	4,88%	-13,26%
De 20 a 24 anos	1.753	2.073	18,24%	90	106	17,96%	-0,28%
De 25 a 54 anos	4.590	6.709	46,15%	251	329	31,09%	-15,06%
De 55 anos e máis	292	476	62,63%	17	25	46,85%	-15,78%
Mulleres	5.299	8.836	66,75%	273	439	61,13%	-5,62%
De 16 a 19 anos	466	575	23,54%	19	20	5,66%	-17,88%
De 20 a 24 anos	1.356	1.892	39,49%	68	93	37,18%	-2,31%
De 25 a 54 anos	3.322	6.045	81,94%	180	312	73,67%	-8,27%
De 55 anos e máis	154	324	109,96%	6	14	130,35%	20,39%

14. Baixas de demandantes por causa da baixa:

	Estado			Galicia			% Var.
	1997	2004	Var.	1997	2004	Var.	
Coloc. Xest.	1.433	1.994	39,08%	72	33	-54,93%	-94,01%
Coloc. Comunic.	8.185	13.602	66,18%	418	721	72,68%	6,50%
Non-renov. demanda	2.658	2.499	-6,01%	154	148	-4,05%	1,96%
Traslad. demanda	136	166	22,02%	9	12	33,61%	11,59%
Outras causas	503	760	51,21%	26	25	-1,48%	-52,69%
Total	12.915	19.020	47,27%	679	940	38,33%	-8,94%
Coloc. Xest.	11,10%	10,50%	-5,60%	10,60%	3,50%	-67,40%	-61,80%
Coloc. Comunic.	63,40%	71,50%	12,80%	61,50%	76,80%	24,80%	12,00%
Non-renov. demanda	20,60%	13,10%	-36,20%	22,70%	15,80%	-30,60%	-5,60%
Traslad. demanda	1,10%	0,90%	-17,10%	1,30%	1,30%	-3,40%	13,70%
Outras causas	3,90%	4,00%	2,70%	3,80%	2,70%	-28,80%	-31,50%
Total	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%

15. Contratos rexistrados:

	Estado			Galicia			% Var.
	1997	2004	Var.	1997	2004	Var.	
Total	10.094	16.351	61,99%	498	766	53,90%	-8,09%
Indef. ord.	162	492	202,70%	10	17	73,08%	-129,62%
Indef. fom. emprego	253	305	20,49%	9	13	43,68%	23,19%
Minusv.	6	9	65,89%	0	1	89,24%	23,35%
Transformac.	286	613	114,45%	12	33	176,51%	62,06%
Indefinidos	707	1.420	100,68%	32	64	103,76%	3,08%
Obra	2.766	6.058	119,00%	161	278	72,87%	-46,13%
Eventual	3.669	7.117	93,97%	137	294	115,12%	21,15%
Interinidade	533	1.234	131,40%	38	69	82,12%	-49,28%
Temp. minusv.	10	11	10,57%	0	1	288,65%	278,08%
Temp. inser.	0	68	-	0	7	-	-
Substitución	3	33	1.103,52%	0	2	2.259,74%	1.156,22%
Outros	308	197	-35,87%	23	30	29,18%	65,05%
Temporais	7.289	14.719	101,93%	359	681	89,61%	-12,32%
Prácticas	81	86	5,91%	4	7	66,34%	60,43%
Formación	156	127	-18,97%	14	14	0,88%	19,85%
Formativos	237	212	-10,47%	18	21	15,46%	25,93%
Tempo parcial	1.860	3.604	93,77%	89	164	84,67%	-9,10%

ANEXO II

Profesións segundo a porcentaxe de presenza das mulleres

Profesións con menos do 10% de representación feminina	Total ocupados	Peso ocupación	Mulleres	% Mulleres
731 - Xefes de taller e encargados de moldeadores, soldadores montadores de estruturas metálicas	1.404	0,14%	45	3,21%
752 - Ferreiros, elaboradores de ferramentas e asimilados	2.825	0,28%	93	3,29%
854 - Operadores doutras máquinas móbiles	7.426	0,73%	246	3,31%
701 - Encargados e xefes de equipo en obras estruturais da construción	4.705	0,46%	162	3,44%
711 - Albaneis e canteiros	44.693	4,42%	1.602	3,58%
855 - Mariñeiros de cuberta de barco e asimilados	1.656	0,16%	61	3,68%
732 - Xefes de taller de vehículos de motor	1.186	0,12%	45	3,79%
724 - Pintores, vernizadores, empapeladores e asimilados	7.807	0,77%	327	4,19%
761 - Mecánicos e axustadores de maquinaria	21.614	2,14%	955	4,42%
722 - Fontaneiros e instaladores de tubos	8.183	0,81%	370	4,52%
751 - Moldeadores, soldadores, chapistas, montadores de estruturas metálicas e similares	15.010	1,48%	681	4,54%
960 - Peóns da construción	18.554	1,83%	890	4,80%
712 - Traballadores en formigón armado, recebadores, ferrallistas e asimilados	4.316	0,43%	232	5,38%
723 - Electricistas de construción e asimilados	13.782	1,36%	744	5,40%
713 - Carpinteiros (excepto carpinteiros de estruturas metálicas)	17.385	1,72%	1.026	5,90%
729 - Outros traballadores de acabado de construción e asimilados	4.879	0,48%	311	6,37%
791 - Traballadores que tratan a madeira e asimilados	1.380	0,14%	88	6,38%
742 - Mineiros, canteiros, pegadores e librantas de pedras	2.603	0,26%	168	6,45%
863 - Condutores de camións	23.097	2,28%	1.595	6,91%
762 - Mecánicos e axustadores de equipamentos eléctricos e electrónicos	5.749	0,57%	433	7,53%
721 - Revocadores, escaioilistas e estucadores	3.246	0,32%	256	7,89%
525 - Gardas xurados e persoal de seguridade privado	5.427	0,54%	436	8,03%
352 - Técnicos especialistas das forzas de seguridade e detectives privados	9.336	0,92%	775	8,30%
862 - Condutores de autobuses	4.903	0,48%	410	8,36%
734 - Xefes de equipos de mecánicos e axustadores de equipamentos eléctricos e electrónicos	1.441	0,14%	142	9,85%
Total	232.607	22,98%	12.093	5,20%

Profesións con menos do 20% de representación feminina	Total ocupados	Peso ocupación	Mulleres	% Mulleres
523 - Bombeiros	2.006	0,20%	225	11,22%
812 - Operadores en instalacións para a obtención e transformación de metais	1.682	0,17%	189	11,24%
002 - Escala media	1.003	0,10%	119	11,86%
624 - Traballadores cualificados por conta allea en actividades forestais e asimilados	3.014	0,30%	358	11,88%
632 - Pescadores e traballadores cualificados por conta allea en actividades piscícolas	12.174	1,20%	1.454	11,94%
950 - Peóns da minaría	3.220	0,32%	407	12,64%

861 - Taxistas e condutores de automóviles e furgonetas	14.125	1,40%	1.896	13,42%
935 - Recolletores de lixo e obreiros asimilados	2.982	0,29%	406	13,62%
815 - Operadores en plantas industriais químicas	3.232	0,32%	442	13,68%
980 - Peóns do transporte e descargadores	6.922	0,68%	961	13,88%
814 - Operadores en instalacións para o traballo da madeira e a fabricación de papel	2.557	0,25%	357	13,96%
003 - Escala básica	6.734	0,67%	960	14,26%
841 - Montadores e ensambladores	6.583	0,65%	940	14,28%
265 - Enxeñeiros técnicos	3.705	0,37%	533	14,39%
853 - Operadores de maquinaria agrícola móbil	1.351	0,13%	214	15,84%
205 - Enxeñeiros superiores	3.544	0,35%	567	16,00%
402 - Empregados de rexistro de materiais, de servizos de apoio á produción e ao transporte	6.663	0,66%	1.072	16,09%
832 - Operadores de máquinas para fabricar produtos químicos	3.175	0,31%	521	16,41%
834 - Operadores de máquinas para fabricar produtos de madeira	1.534	0,15%	257	16,75%
945 - Peóns da pesca	6.071	0,60%	1.019	16,78%
817 - Operadores de robots industriais	2.581	0,25%	442	17,13%
111 - Dirección xeral e presidencia executiva	2.539	0,25%	446	17,57%
332 - Representantes de comercio e técnicos de venda	17.393	1,72%	3.127	17,98%
864 - Condutores de motocicletas e ciclomotores	1.948	0,19%	363	18,63%
833 - Operadores de máquinas para fabricar produtos de caucho e plástico	3.184	0,31%	603	18,94%
Total	119.922	11,85%	17.878	14,91%

Profesións con menos do 30% de representación feminina	Total ocupados	Peso ocupación	Mulleres	% Mulleres
831 - Operadores de máquinas para traballar metais e outros produtos minerais	9.227	0,91%	1.861	20,17%
121 - Xerencia de empresas de comercio por xunto con menos de 10 asalariados	3.090	0,31%	652	21,10%
264 - Arquitectos técnicos	1.354	0,13%	296	21,86%
112 - Dirección de departamento de produción	8.031	0,79%	1.765	21,98%
203 - Profesionais da informática de nivel superior	1.121	0,11%	258	23,02%
307 - Técnicos en edificación, seguridade no traballo e control de calidade	2.074	0,20%	480	23,14%
921 - Conserxes de edificios, limpadores de cristais e asimilados	2.842	0,28%	675	23,75%
204 - Arquitectos, urbanistas e enxeñeiros planificadores de tráfico	1.385	0,14%	339	24,48%
772 - Traballadores de artes gráficas e asimilados	2.415	0,24%	613	25,38%
140 - Xerencia doutras empresas con menos de 10 asalariados	18.622	1,84%	4.760	25,56%
301 - Delineantes e deseñadores técnicos	3.644	0,36%	958	26,29%
303 - Profesionais técnicos da informática	4.989	0,49%	1.349	27,04%
835 - Operadores de máquinas para imprimir, encadernar e para fabricar produtos de papel e cartón	1.161	0,11%	321	27,65%
Total	59.955	5,92%	14.327	23,90%

Profesións con menos do 40% de representación feminina	Total ocupados	Peso ocupación	Mulleres	% Mulleres
113 - Dirección de áreas e departamentos especializados	7.408	0,73%	2.240	30,24%
612 - Traballadores cualificados por conta allea en actividades gandeiras	1.587	0,16%	481	30,31%
970 - Peóns de industrias manufactureiras	4.042	0,40%	1.240	30,68%
304 - Operadores de equipos ópticos e electrónicos	1.744	0,17%	544	31,19%
263 - Profesionais de nivel medio de informática	1.132	0,11%	354	31,27%
302 - Técnicos das ciencias físicas, químicas e das enxeñarías	2.672	0,26%	862	32,26%
532 - Encargado de sección dentro dun comercio e asimilados	1.621	0,16%	541	33,37%
602 - Traballadores cualificados por conta allea en actividades agrícolas	5.012	0,50%	1.681	33,54%
932 - Ordenanzas	1.733	0,17%	583	33,64%
170 - Xerencia doutras empresas sen asalariados	10.434	1,03%	3.514	33,68%
151 - Xerencia de empresas de comercio por xunto sen asalariados	1.513	0,15%	518	34,24%
213 - Veterinarios	1.174	0,12%	406	34,58%
354 - Profesionais do mundo artístico, do espectáculo e dos deportes	4.313	0,43%	1.565	36,29%
900 - Vendedores ambulantes e asimilados	7.748	0,77%	2.848	36,76%
132 - Xerencia de empresas de restauración con menos de 10 asalariados	6.048	0,60%	2.297	37,98%
331 - Profesionais de apoio en operacións financeiras e algunhas operacións comerciais	5.363	0,53%	2.085	38,88%
941 - Peóns agrícolas	1.235	0,12%	482	39,03%
251 - Escritores e artistas da creación ou da interpretación	3.502	0,35%	1.379	39,38%
631 - Pescadores e traballadores cualificados por conta propia en actividades piscícolas	8.499	0,84%	3.358	39,51%
Total	76.780	7,59%	26.978	35,14%

Profesións entre o 40% e o 60% de Representación feminina	Total ocupados	Peso ocupación	Mulleres	% Mulleres
221 - Profesores de universidades e doutros centros de ensinanza superior	4.413	0,44%	1.777	40,27%
212 - Médicos e odontólogos	8.621	0,85%	3.613	41,91%
401 - Auxiliares contables e financeiros	11.074	1,09%	4.665	42,13%
122 - Xerencia de empresas de comercio polo miúdo con menos de 10 asalariados	9.128	0,90%	4.012	43,95%
239 - Outros profesionais do dereito	2.230	0,22%	1.000	44,84%
283 - Profesorado técnico de formación profesional	3.031	0,30%	1.360	44,87%
231 - Avogados e fiscais	4.223	0,42%	1.913	45,30%
531 - Modelos de moda, arte e publicidade	1.007	0,10%	462	45,88%
211 - Profesionais en ciencias naturais	1.021	0,10%	504	49,36%
241 - Profesionais en organización e administración de empresas	1.796	0,18%	911	50,72%
502 - Camareiros, barmans e asimilados	25.714	2,54%	13.155	51,16%
162 - Xerencia de empresas de restauración sen asalariados	6.880	0,68%	3.558	51,72%
295 - Outros profesionais das administracións públicas que non poden ser clasificados en números anteriores	1.177	0,12%	614	52,17%
780 - Traballadores da industria da alimentación, bebidas e tabaco	10.949	1,08%	5.823	53,18%

611 - Traballadores cualificados por conta propia en actividades gandeiras	32.072	3,17%	17.083	53,26%
291 - Diplomados en contabilidade e graduados sociais e técnicos de empresas e actividades turísticas	1.643	0,16%	884	53,80%
774 - Artesáns da madeira, de téxtiles, do coiro e materiais similares	3.203	0,32%	1.728	53,95%
410 - Empregados de bibliotecas, servizos de correos e asimilados	6.467	0,64%	3.546	54,83%
312 - Técnicos de sanidade	3.876	0,38%	2.159	55,70%
222 - Profesores de ensinanza secundaria	17.864	1,76%	10.510	58,83%
152 - Xerencia de empresas de comercio polo miúdo sen asalariados	13.507	1,33%	8.017	59,35%
Total	169.896	16,78%	87.294	51,38%

Profesións con máis do 60% de representación feminina	Total ocupados	Peso ocupación	Mulleres	% Mulleres
512 - Traballadores que se dedican ao coidado de persoas e asimilados (excepto auxiliares de enfermaría)	7.617	0,75%	4.641	60,93%
223 - Outros profesionais da ensinanza	3.877	0,38%	2.380	61,39%
353 - Profesionais de apoio de promoción social	1.356	0,13%	835	61,58%
601 - Traballadores cualificados por conta propia en actividades agrícolas	25.180	2,49%	15.534	61,69%
430 - Auxiliares administrativos sen tarefas de atención ao público non clasificados anteriormente	19.418	1,92%	12.062	62,12%
440 - Auxiliares administrativos con tarefas de atención ao público non clasificados anteriormente	17.881	1,77%	11.229	62,80%
341 - Profesionais de apoio da xestión administrativa, con tarefas administrativas xerais	29.771	2,94%	18.882	63,42%
342 - Profesionais de carácter administrativo de aduanas, de tributos e asimilados que traballan en tarefas propias das administracións públicas	6.682	0,66%	4.295	64,28%

313 - Diversos técnicos de sanidade non clasificados anteriormente	1.826	0,18%	1.211	66,32%
533 - Dependentes e exhibidores en tendas, almacéns, quioscos e mercados	58.910	5,82%	39.286	66,69%
501 - Cocineiros e outros preparadores de comidas	12.049	1,19%	8.357	69,36%
243 - Sociólogos, historiadores, filósofos, filólogos, psicólogos e asimilados	1.252	0,12%	870	69,49%
452 - Empregados de axencias de viaxes, recepcionistas en establecementos distintos de oficinas e telefonistas	1.045	0,10%	728	69,67%
282 - Profesores de educación especial	1.390	0,14%	969	69,71%
837 - Operadores de máquinas para elaborar produtos alimentarios, bebidas e tabaco	9.374	0,93%	6.564	70,02%
451 - Empregados de información e recepcionistas en oficinas	4.678	0,46%	3.307	70,69%
460 - Caixeiros, expendedores de billetes e outros empregados asimilados en trato directo co público	7.847	0,78%	5.559	70,84%
214 - Farmacéuticos	2.052	0,20%	1.463	71,30%
281 - Profesores de ensinanza primaria e infantil	18.031	1,78%	13.402	74,33%
912 - Persoal de limpeza de oficinas, hoteis e outros traballadores asimilados	23.768	2,35%	18.953	79,74%
272 - Enfermeiros	9.835	0,97%	8.371	85,11%
836 - Operadores de máquinas para fabricar produtos téxtiles artigos de pel e de coiro	9.654	0,95%	8.340	86,39%
793 - Traballadores da industria téxtil, a confección e asimilados	10.028	0,99%	8.730	87,06%
293 - Diplomados en traballo social	1.260	0,12%	1.100	87,30%
513 - Perruqueiros, especialistas en tratamento de beleza e traballadores asimilados	8.733	0,86%	7.644	87,53%
511 - Auxiliares de enfermaría e asimilados	14.041	1,39%	12.459	88,73%
911 - Empregados do fogar	18.543	1,83%	18.085	97,53%
Total	326.098	32,22%	235.256	72,14%

Acordo sobre formación para o emprego

Como resultado do diálogo social en Galicia, a Xunta de Galicia, a Confederación de Empresarios de Galicia (CEG), a Unión Xeral de Traballadores de Galicia (UGT-Galicia) e o Sindicato Nacional de Comisións Obreiras de Galicia (SN de CC.OO. de Galicia) conveñen en subscribir este acordo sobre formación para o emprego, que establece un novo modelo para acadar unha maior eficacia nas súas funcións como instrumento de mellora da empregabilidade, competitividade e condicións laborais en xeral e cara a satisfacer as necesidades do tecido produtivo de Galicia.

En efecto, tal como se recolle na Declaración institucional polo diálogo social en Galicia, a Xunta de Galicia e os axentes sociais están dispostos a acordar un conxunto de actuacións concretas que introduzan cambios inmediatos tanto no mercado de traballo como nas relacións laborais en Galicia, co fin de lograr, entre outros obxectivos, «emprego estable sen precariedade, igualdade entre homes e mulleres, mellora das relacións laborais, unha formación permanente e eficaz, o crecemento da economía e do tecido produtivo, a mellora do sector primario, a política industrial e de innovación e o benestar e a cohesión social».

Consecuentemente con estes obxectivos de carácter xeral, consonte co marco establecido no IV Acordo estatal de formación para o emprego, a mesa 1 do diálogo social, que aborda as políticas de emprego, saúde laboral e economía social, establece como obxectivo concreto e específico «dotarse dun modelo de formación para o emprego transparente, público, gratuito, eficaz e con recursos suficientes».

A formación para o emprego está recoñecida polas administracións e os axentes sociais como eixe vertebrador no desenvolvemento da vida económica, industrial e social. É un dereito constitucional recoñecido no artigo 40 da Constitución española.

Segundo as características do tecido produtivo galego, o protagonismo primordial nesta materia correspóndelles aos axentes sociais e ás administracións, como poderes públicos a través dos cales se xestionan programacións anuais, se distribúen os recursos e se avalían os resultados.

Todo o enunciado é compatible co papel dinamizador que lle corresponde ao empresario como creador de emprego produtivo. Son as empresas, xunto cos seus traballadores e representantes sindicais, coñecedores do sector, da súa evolución a curto e a medio prazo, das súas características competitivas e dos seus mercados, os que se encontran nunha situación vantaxosa para facer prospección das súas propias necesidades.

Por este motivo, dentro deste proceso de diálogo social en materia de formación para o emprego, as partes asinantes conveñen en destacar o papel que o mercado laboral desenvolve como demandante de competencias, especialidades e aptitudes profesionais, sendo as necesidades presentes e futuras das empresas e sectores o elemento dinamizador e orientador dunha correcta política formativa a todos os niveis e, especialmente, no profesional.

En consecuencia, neste acordo sobre formación para o emprego queda patente o protagonismo dos axentes sociais e das súas organizacións máis representativas na prospección, no deseño e na configuración das accións de demandas de necesidades, posición que debe quedar articulada ao longo do corpo do acordo, así como de impulsar a competitividade intersectorial.

Os asinantes deste acordo, en consonancia coas normas procedementais establecidas para o diálogo social, conviñeron en establecer o seguinte diagnóstico do mercado de traballo en relación coa xestión do desemprego, a cobertura do paro, as ofertas de traballo, os recursos humanos e resultados do actual Servizo Galego de Emprego e os graos de inserción laboral como froito da formación e da orientación laborais.

A inserción da formación ocupacional, no ano 2004, conseguiu un total de 11.879 insercións brutas (dun total de 33.681 alumnos matriculados e 24.696 aprobados), das que o 45,26% corresponde a homes e o 54,74% a mulleres, mantendo a tendencia que indica unha maior inserción

feminina neste ámbito.

A programación anual dos cursos de formación profesional ocupacional parte duns condicionantes que limitan as recomendacións que desde o punto de vista técnico pode facer a propia Consellería de Traballo. As propostas dos cursos non parten da Consellería de Traballo, senón dos centros homologados que presentan as solicitudes para a aprobación anual de cursos.

A Consellería de Traballo programa directamente un 10% dos recursos totais. As propostas da Consellería de Traballo consisten na programación de centros propios, concurso de lotes e centros integrados.

As comisións de avaliación limitanse na súa función, en xeral, a valorar e adxudicar os cursos dentro das propostas recibidas.

A distribución comarcal de especialidades formativas homologadas é moi desigual, existindo un desaxuste comarcal de orzamento en formación.

Así mesmo, este orzamento está incidindo en familias profesionais que non acadan resultados óptimos desde o punto de vista da inserción do alumnado. Os centros colaboradores poden solicitar a totalidade ou parte das especialidades formativas homologadas.

A rede de centros homologados concéntrase nos grandes núcleos de poboación. Existen determinadas comarcas sen ningún centro homologado.

Non están homologadas todas as especialidades formativas. Hai especialidades formativas con boas perspectivas teóricas de inserción que non están homologadas. O feito de ter unha rede de centros colaboradores non actualizada repercute na calidade da formación.

Partido desta situación, a Consellería de Traballo, a Confederación de Empresarios de Galicia, a Unión Xeral de Traballadores de Galicia e o Sindicato Nacional de Comisións Obreiras de Galicia postulan un cambio no modelo de planificación da formación para o emprego baseado nos seguintes principios:

1. Conexión co mercado laboral.
2. Participación dos axentes sociais.
3. Territorialización.
4. Equilibrio territorial e segundo demandantes.
5. Unidade da formación.
6. Atención específica a colectivos específicos.

Os obxectivos que se propoñen acadar son os seguintes:

1. Proporcionarlles aos traballadores a formación axeitada, para a promoción persoal, aos requirimentos do mercado de traballo e ás necesidades das empresas, contribuíndo á mellora da produtividade e da competitividade destas.
2. Determinación clara das prioridades de formación por territorio en función das necesidades detectadas e establecemento das fórmulas de avaliación do sistema: planificación, impartición, tendencias sectoriais, calidade e resultados dela. As prioridades formativas establecidas polo observatorio serán aprobadas polos comités provinciais e polo comité autonómico nos seus respectivos ámbitos.
3. Asumir competencias na formación continua na liña establecida na sentenza do Tribunal Constitucional e nas resolucións do Parlamento de Galicia.
4. Creación dunha entidade de xestión paritaria e tripartita da formación para o emprego. Este órgano poderá integrar a actual Comisión Galega de Formación Continua, respectando as súas funcións e competencias actuais.
5. Establecer un sistema áxil e flexible de homologación de especialidades de formación.
6. Conectar a planificación da formación coas necesidades do mercado e cos itinerarios personalizados de inserción e promoción profesional, función prioritaria da orientación laboral.
7. Definir un sistema participativo que teña como eixe fundamental

as organizacións empresariais e sindicais máis representativas no ámbito intersectorial da comunidade autónoma, impulsando, entre outros aspectos, as comisións sectoriais ata completar as familias profesionais.

8. Deseñar e iniciar a implantación dun sistema de acreditación de competencias que sexa áxil e xeneralizable á poboación carente de certificación.

9. Equilibrio de oferta formativa e posta en valor da formación de activos (ocupados e parados), motivando o seu concurso nas políticas activas de emprego.

Para iso, porán en marcha as seguintes medidas:

1. Publicación das prioridades de formación (comarcais, provinciais, de Galicia).

1.1. Observatorio.

1.2. Axentes sociais.

1.3. Comisións sectoriais.

2. Modificación da orde de homologacións. Establecemento de prazos e fórmulas máis áxiles na propia convocatoria FIP.

3. Elaboración de itinerarios personalizados de inserción que se van traducir nunha prioridade de acceso ás políticas activas por medio da conexión da aplicación de orientación co Sifo-Selección.

4. Definición dos elementos que se analizarán para a avaliación do sistema.

5. Establecemento de incentivos para fomentar a participación dos alumnos na formación/sistema de bolsas vinculadas, se fose o caso, aos itinerarios personalizados de inserción.

5.1. Colectivos.

5.2. Contías.

6. Elaboración de propostas de modificación da regulación da acreditación de competencias.

7. Retorno da formación: definición do informe individualizado dos alumnos para a súa incorporación á ficha da demanda e á ficha do itinerario.

8. Medidas de conexión da formación con plans de cooperación.

9. Estudos territorializados das necesidades de formación-prospectiva-ocupacións en progresión. Conexión cos pactos territoriais de emprego.

10. Mapa de recursos especializados. Rede de centros especializados.

11. Compromiso de cobertura de, cando menos, o 60% das necesidades formativas detectadas no ano 2007 e fixación de porcentaxes de cobertura anuais.

12. Impulso dun modelo de xestión integrada das políticas activas de emprego.

13. Establecemento dun sistema áxil e fluído a través do portal de emprego para comunicación e canalización cara ás entidades xestoras das necesidades de formación das pemes galegas.

14. Establecemento nas convocatorias de formación continua dunha porcentaxe mínima de especialidades vinculadas ao catálogo. Esta porcentaxe incrementarase anualmente.

15. Participación dos axentes sociais na determinación das funcións e mecanismos de inspección, vixilancia e control da formación para o emprego.

16. Mellora da tramitación administrativa a prol dunha maior axilidade con respecto á xestión económica da formación para o emprego.

Para todo iso, definen como elementos que interveñen, os seguintes:

1. Administración:

1.1. A Subdirección de Formación que xestiona a formación profesional para o emprego.

1.2. O Observatorio Ocupacional, instrumento técnico para coñecer o funcionamento do mercado laboral, que proporciona informacións claves para o deseño das políticas de formación profesional.

1.3. O Instituto Galego das Cualificacións, órgano de carácter técnico en materia de cualificacións profesionais que executa, dentro das súas competencias, as liñas aprobadas polo Consello Galego de Formación Profesional.

2. Axentes sociais.

3. Órganos colexiados.

3.1. Pactos territoriais que planifican e propoñen á súa propia programación e avalían os resultados de medidas activas de emprego e, polo tanto, de formación para o emprego.

3.2. Os comités provinciais, que teñen, entre outras funcións, a de emitir un informe sobre a programación das distintas medidas das políticas activas de emprego.

3.3. Comité Autonómico de Emprego, que ten, entre outras funcións, a de participar e informar sobre a planificación das políticas activas de emprego, e analizar a información relativa ao mercado de traballo, así como aos programas e actuacións do Servizo Público de Emprego.

3.4. Consello Galego de Formación Profesional, órgano consultivo e de participación dos axentes sociais e económicos do ámbito galego que ten como obxectivo básico coordinar todas as ensinanzas e accións de formación profesional que se acometen ou vaian acometer na nosa comunidade autónoma.

3.5. O Consello Galego de Relacións Laborais, que ditamina as diferentes normas relativas á formación para o emprego.

3.6. As comisións sectoriais, órganos colexiados de carácter consultivo e de asesoramento do Consello Galego de Formación Profesional e demais órganos con competencia en formación profesional, nos ámbitos de cualificación profesional sectorial.

3.7. Comisión Galega de Formación Profesional Continua.

4. Servizo Público de Emprego de Galicia.

5. Servizos de orientación laboral.

6. Centros colaboradores, centros integrados, centros propios de formación para o emprego.

7. Comisión de seguimento integrada polos asinantes, como órgano tripartito de desenvolvemento, difusión e avaliación da implantación das medidas acordadas e do grao de consecución dos obxectivos establecidos.

A Consellería de Traballo, a Confederación de Empresarios de Galicia, a Unión Xeral de Traballadores de Galicia e o Sindicato Nacional de Comisións Obreiras de Galicia comprométense a implantar e desenvolver este modelo acordado no prazo de vixencia destes acordos.

Mesa 2

Marco galego de participación institucional e de relacións laborais

Novo marco de relacións laborais en Galicia: acordo polo emprego

Acordo sobre o anteproxecto de lei de modificación da lei de creación do consello galego de relacións laborais

Acordo sobre o anteproxecto de lei de modificación da Lei 7/1988, do 12 de xullo, de creación do Consello Galego de Relacións Laborais

Exposición de motivos

O Consello Galego de Relacións Laborais, creado pola Lei do 12 de xullo de 1988, é un órgano de diálogo institucional entre sindicatos e asociacións empresariais, así como un órgano consultivo e asesor da comunidade autónoma nas materias relativas á súa política laboral.

A referida Lei 7/1988, do 12 de xullo, aínda que cataloga o consello como un marco permanente de encontro dos interlocutores sociais e como un órgano de diálogo institucional entre eles, consultivo e asesor da comunidade autónoma nas materias relativas á súa política laboral, tamén é verdade que deixa a súa natureza xurídica indefinida.

Por isto, cómpre afrontar a modificación da devandita lei para converter o consello nun organismo con autonomía, investido de personalidade xurídica e capacidade de obrar para acadar os fins que ten encomendados.

Dáse resposta así a unha demanda dos axentes económicos e sociais galegos en canto constitúe o único foro de participación institucional propio, ao non participar ningunha outra organización social ou profesional.

Como consecuencia do anterior, tamén resulta necesario modificar as funcións e determinadas normas de funcionamento do consello coa finalidade de ampliar o seu campo de acción no eido da xestión de acordos que lle sexan encomendados polos interlocutores sociais e especialmente dos acordos sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo e nas materias referentes á negociación colectiva, así como acadar unha maior axilidade no desenvolvemento da súa actividade e axeitar esta ao devir cotiá do seu facer.

Así, a Comisión Permanente ve mudar a súa composición para cumprir cunha das notas definitorias deste organismo: a presenza na súa sede de todas as forzas sociais máis representativas no territorio galego, xa que de catro membros que a conformaban anteriormente pasa a ter seis membros, ademais do presidente e máis o secretario xeral.

As notas de neutralidade e non-interferencia na autonomía de sindicatos e asociacións empresariais predicadas pola Lei 7/1988 refórzanse agora na regulamentación do nomeamento e cesamento dos altos cargos do organismo, facendo que a proposta de candidato ou de cesamento feita polo conselleiro competente conte coa conformidade dos membros das representacións sindicais e empresariais que integran o Pleno do consello.

Tamén a composición das comisións de traballo muda, ao eliminarse a incompatibilidade existente na lei entre a condición de membro do consello coa condición de membro destas comisións, dado que, en moitas ocasións, esa regra lle restaba eficacia á actividade que lle corresponde desenvolver ao consello.

Por outra banda, suprimese a figura da Vicepresidencia, vacante nos últimos quince anos de existencia deste organismo, asumindo o secretario as funcións que lle eran inherentes.

Por último, incorpóranse novos contidos no título III da Lei 7/1988 para dotar o Consello Galego de Relacións Laborais de persoal propio, que estará integrado polo persoal laboral e funcionario que sexa necesario para o cumprimento dos seus fins, e para declarar a súa autonomía financeira, establecendo cales serán os medios económicos con que contará para acadar os seus obxectivos.

Como consecuencia de todos estes cambios no texto orixinario da lei, o Pleno, en concordancia co establecido no seu artigo 8, parágrafo 2º, modificará as normas de funcionamento interno do consello para axeitalas aos novos contidos daquela.

De acordo co previsto no artigo 13.2º do Estatuto de autonomía de Galicia e 24º da Lei reguladora da Xunta e da súa presidencia, sanciono e promulgo en nome de El-Rei, a Lei de modificación da Lei 7/1988, do 12 de xullo, de creación do Consello Galego de Relacións Laborais:

Título I. Natureza xurídica, funcións e composición

Artigo 1º.-Natureza xurídica.

1. O Consello Galego de Relacións Laborais é un ente de dereito público da Comunidade Autónoma de Galicia en materia laboral.
2. O consello conta con personalidade xurídica e patrimonio de seu, actúa con plena autonomía funcional para o cumprimento dos seus fins e rexerese, ademais de por esta lei, pola normativa autonómica que lle sexa de aplicación.
3. O consello está adscrito organicamente á consellería competente en materia de traballo.
4. O consello é independente do Goberno no desenvolvemento dos seus fins.

Artigo 2º.-Sede.

1. O Consello Galego de Relacións Laborais ten a súa sede central en Santiago de Compostela, sen prexuízo da existencia das delegacións territoriais que se poidan crear.
2. O Pleno do consello poderá, non obstante, realizar as súas sesións en calquera lugar do territorio da comunidade autónoma.

Artigo 3º.-Funcións.

1. O consello constitúese como ente de diálogo institucional entre sindicatos e asociacións empresariais e como órgano consultivo e asesor da comunidade autónoma nas materias relativas á súa política laboral.

Información sindical

2. En particular, serán funcións do consello as seguintes:

- a) Elaborar e remitir, por propia iniciativa, estudos e informes á Xunta de Galicia e formularlle propostas en materia de política laboral.
- b) Emitir ditames sobre os proxectos normativos dos organismos da Xunta en materia laboral, que lle serán solicitados preceptivamente.
- c) Fomentar e ampliar a negociación colectiva dentro do respecto ao principio de autonomía colectiva consagrado no artigo 37.1º da Constitución e impulsar unha axeitada estrutura dos convenios nos ámbitos territorial e sectorial.
- d) Preparar e redactar propostas relativas a acordos laborais e recomendarlles a súa aplicación ás organizacións empresariais e sindicais.
- e) Promover e facilitar a mediación e arbitraje nos conflitos laborais, por pedimento das partes interesadas. Para tal fin, poderá efectuar propostas, recomendacións e ofrecemento de árbitros ou mediadores, en especial respecto dos conflitos de ampla repercusión na comunidade autónoma.
- f) Promover a creación de comisións paritarias nos diversos ámbitos de negociación colectiva, coa composición e competencias que este determine.
- g) Solicitar e recibir dos órganos competentes da Xunta de Galicia canta información precise para o desempeño das súas funcións.
- h) Xestionar os acordos que lle sexan encomendados polos

interlocutores sociais.

- i) Desenvolver as funcións que o Real decreto 718/2005, do 20 de xuño, establece nos artigos 6 e 7.2º.
- j) Elaborar o informe anual sobre a situación sociolaboral na comunidade autónoma.

3. O prazo para a emisión de ditames, a que se refire o punto b) do parágrafo anterior, será de 30 días hábiles, cando se trate de borradores de anteproxectos de lei e decretos, e de 15 días hábiles cando se trate de normas regulamentarias de rango inferior.

4. Para o efecto de cumprir axeitadamente os devanditos prazos, constituirase un Comité Delegado do Pleno para a emisión de ditames, coas funcións, composición e características que se establezan por acordo do Pleno.

5. Para o efecto de desenvolver o punto c) do parágrafo segundo, créase, dentro do organigrama do consello, o Observatorio Galego para a Negociación Colectiva, coas funcións específicas que regulamentariamente se determinen.

Artigo 4º.-Composición e designación.

1. O Consello Galego de Relacións Laborais estará integrado polo presidente, o secretario/a e catorce membros agrupados do seguinte xeito:

a) Sete membros das organizacións sindicais que superen o dez por cento da totalidade dos representantes legais dos traballadores e traballadoras de Galicia, computadas o 31 de decembro do ano anterior a aquel en que se produza a renovación do mandato dos membros representativos do Pleno do consello. A súa designación farana os respectivos sindicatos e serán nomeados polo conselleiro competente en materia de laboral.

b) Sete membros das organizacións empresariais de maior representatividade no ámbito da comunidade autónoma, considerando como tales, para os efectos desta lei, as que empreguen como mínimo o 10% dos traballadores no referido ámbito. Serán designados por elas e nomeados polo conselleiro competente en materia laboral.

2. Por cada membro representativo existirá un suplente.

3. Todos os membros do consello, a excepción do secretario ou secretaria, terán dereito a voto.

Artigo 5º.-Duración do mandato.

A duración do mandato dos membros representativos do consello aos cales se refiren os puntos a) e b) do artigo 4 será de catro anos, sen prexuízo da súa reelección e da posibilidade de substituír os titulares ou suplentes durante o citado período, por proposta da organización que representen. O seu nomeamento producirase no xeito regulamentado.

Título II. Estrutura e funcionamento do consello

Artigo 6º.-Órganos do consello.

1. O consello actuará en Pleno ou en Comisión Permanente.

2. Poderanse crear aquelas comisións de traballo de carácter paritario que o Pleno decida.

Artigo 7º.-O Pleno.

1. O Pleno, integrado por todos os compoñentes do consello, ten as competencias especificadas no artigo 3.2º desta lei, así como a de aprobar a memoria anual sobre a actuación do consello e o informe sobre a situación sociolaboral da comunidade autónoma.

2. O Pleno aprobará as normas de funcionamento interno do consello, as relativas á forma de actuación, número e composición das comisións de traballo e as referentes ao réxime económico.

As devanditas normas serán publicadas no Diario Oficial de Galicia.

3. O Pleno reunirse, como mínimo, en sesión ordinaria, unha vez cada dous meses e, con carácter extraordinario, será convocado polo presidente ou presidenta, por iniciativa propia, por pedimento da Comisión Permanente ou por proposta da maioría absoluta dos membros da representación empresarial ou sindical.

4. Os acordos do Pleno serán adoptados pola maioría absoluta dos seus membros con dereito a voto e faranse constar en acta, se se solicitase, os votos discrepantes coa fundamentación destes.

Artigo 8º.-A Comisión Permanente.

1. A Comisión Permanente estará composta polo presidente ou presidenta, o secretario ou secretaria e seis membros do consello en representación das organizacións que o compoñen, dos cales tres corresponderán ás organizacións empresariais e tres ás organizacións sindicais máis representativas.

2. Serán funcións da Comisión Permanente, entre outras:

- a) Confeccionar a orde do día das reunións do Pleno.
- b) Colaborar co presidente na elaboración do proxecto das normas de funcionamento ou regulamento interno do consello.
- c) Elaborar estudos sobre propostas de creación de comisións de traballo cando o seu funcionamento se estimase necesario.
- d) Elaborar o orzamento correspondente para cada exercicio económico.
- e) Calquera outra que o Pleno e as normas de funcionamento interno do consello lle confiran.

3. A Comisión Permanente reunirse, de modo ordinario, unha vez ao mes e, de xeito extraordinario, cantas veces a convoque o presidente ou presidenta, por iniciativa propia ou por petición da maioría absoluta dos membros da representación empresarial ou sindical.

4. Os acordos da Comisión Permanente serán adoptados pola maioría absoluta dos seus membros con dereito a voto e faranse constar en acta, se se solicitase, os votos e discrepantes, coa fundamentación destes.

Artigo 9º.-O presidente ou presidenta.

1. O presidente ou presidenta do consello será designado/a por decreto do presidente ou presidenta da Xunta de Galicia, por proposta do conselleiro ou conselleira competente en materia de traballo, logo de ser aprobada a proposta pola metade máis un dos membros de cada unha das dúas representacións que integran o Pleno do consello, reunido para o efecto.

2. Son funcións do/da presidente/presidenta:

- a) A representación institucional do consello.
- b) Convocar as sesións do Pleno e da Comisión Permanente, fixar a orde do día e presidir e moderar o desenvolvemento dos debates.
- c) Formalizar cantos acordos fosen necesarios para o cumprimento dos fins do consello.
- d) Supervisar a xestión do conxunto de áreas e servizos do consello.
- e) Cantas outras funcións sexan propias da súa condición de presidente/a.

3. O cesamento do/da presidente/presidenta efectuarase mediante decreto do/da presidente/a da Xunta por proposta do/da conselleiro/a competente en materia de traballo, coa aprobación previa pola metade máis un dos membros de cada unha das dúas representacións que integran o Pleno do consello, reunido para o efecto.

4. A duración do mandato do presidente ou presidenta será de catro anos, prorrogable a outros catro co pronunciamento previo do Pleno ao respecto.

Artigo 10º.-O secretario ou secretaria.

1. O secretario ou secretaria será nomeado/a por decreto do conselleiro ou conselleira competente en materia de traballo, entre funcionarios e funcionarias pertencentes ao grupo A, por proposta do presidente ou presidenta do consello, consultando previamente coas organizacións empresariais e sindicais representadas neste. O seu cesamento será acordado por decreto do conselleiro ou conselleira competente, por proposta do presidente ou presidenta, quen dará conta deste ás organizacións referidas.

2. No caso de ausencia, vacante ou enfermidade será substituído/a, interinamente polo/a funcionario/a do consello que o presidente ou presidenta designe.

3. Son funcións do/a secretario/a:

- a) Ocupar a Secretaría do Pleno, da Comisión Permanente e de calquera outro órgano colexiado que puidese constituírse, exercendo as funcións propias de tal cargo.
- b) Exercer a coordinación técnico-administrativa dos distintos servizos do consello e velar pola súa eficacia e funcionamento.
- c) Redactar as actas e darlles o curso correspondente aos acordos que adopte o consello.
- d) Certificar os actos e acordos que realice e adopte o consello.
- e) Despachar co presidente ou presidenta os asuntos ordinarios e aqueloutros que lle fosen encargados por aquel ou aquela.
- f) Asumir a dirección do persoal ao servizo do consello.
- g) Elaborar a memoria anual das actividades do consello para a súa presentación e conseguinte aprobación polo Pleno, dentro do primeiro trimestre do ano.
- h) Substituír o presidente ou presidenta nos casos de vacante, enfermidade ou calquera outra causa xustificada, a xuízo do Pleno, así como substituílo/a naquelas comisións de traballo que o Pleno do consello determine constituír.

Artigo 11º.-Comisións de traballo.

1. As comisións de traballo estarán integradas por persoas designadas polas organizacións empresariais e sindicais representadas no consello, en proporción e paridade equivalente ao Pleno.
2. As competencias das comisións de traballo serán as que determine o Pleno do consello antes da súa constitución.
3. A presidencia e moderación dos traballos que leven a cabo as comisións correspóndenlle ao presidente ou presidenta do consello ou, de ser o caso, ao secretario ou secretaria.
4. As conclusións, as resolucións e os acordos a que se poida chegar nas comisións de traballo deberanlle ser remitidos ao Pleno do consello.

Artigo 12º.-Asesoramento técnico.

O consello poderá concertar o asesoramento técnico que precise das persoas ou entidades especializadas.

Título III. Réxime administrativo e económico

Artigo 13º.-Persoal do consello.

1. O consello contará co persoal necesario para o desenvolvemento das súas funcións.
2. O persoal ao servizo do consello será funcionario ou laboral, nos mesmos termos establecidos pola normativa aplicable na Comunidade Autónoma de Galicia e na correspondente relación de postos de traballo.

Artigo 14º.-Financiamento.

1. O consello, para cubrir o seu funcionamento, contará coas dotacións orzamentarias que para tal efecto se consignent nos orzamentos xerais da comunidade autónoma.

2. Para tal fin, o Pleno do consello aprobará, anualmente, un anteproxecto de orzamento que se tramitará a través da consellería competente en materia de seguimento e control orzamentario da Xunta de Galicia.

Artigo 15º.-Contratación.

En canto á contratación, o consello rexeráse polas normas de dereito privado, pero axustada aos principios de obxectividade, publicidade e concorrencia, salvagarda do interese público e homoxeneización de comportamentos no sector público.

Artigo 16º.-Control e contabilidade.

O réxime da súa contabilidade e control adaptárase ao establecido para os entes da súa natureza nas disposicións vixentes.

Artigo 17º.-Patrimonio.

O patrimonio do consello integrarase no patrimonio da comunidade autónoma e seralle aplicable o disposto para o efecto na Lei 3/1985, do 12 de abril.

Disposición transitoria

Primeira.

1. En coherencia co establecido no artigo 4, tomarase como data de inicio do mandato dos membros representativos do consello de que fala o artigo 5 o 31 de decembro do ano anterior a aquel en que entre en vigor este anteproxecto de lei.
2. Asemade, a data de inicio, para efectos de cómputo do mandato da Presidencia do consello, unha vez producida a entrada en vigor deste proxecto normativo, será a do 31 de decembro, nos mesmos termos a que se refire o parágrafo anterior.

Segunda. O Regulamento de funcionamento interno do consello elaborárase no prazo de 3 meses, contados desde o día seguinte ao da publicación no Diario Oficial de Galicia deste anteproxecto de modificación da Lei 7/1988.

Disposición derogatoria

Quedan derogados os preceptos da Lei 7/1988, do 12 de xullo, que contráveñan o disposto neste anteproxecto, así como as súas normas regulamentarias de desenvolvemento.

Disposición derradeira

Esta lei entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Diario Oficial de Galicia.

Santiago de Compostela, ... de ... de 2007.

Acordo sobre o anteproxecto de lei de participación institucional das organizacións sindicais e empresariais máis representativas de Galicia

Exposición de motivos

As sociedades máis modernas e avanzadas teñen como característica destacada a institucionalización do diálogo social entre as distintas entidades territoriais e os axentes económicos e sociais representados polas organizacións empresariais e sindicais máis representativas.

A Constitución española asinalles aos poderes públicos, como dispón o seu artigo 9.2º, a promoción das condicións para que a liberdade e igualdade do individuo e dos grupos en que se integre sexan reais e efectivas, a remoción dos obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude, e o facilitar a participación de todos os cidadáns na vida política, económica, cultural e social.

Nos mesmos termos realízase esta asignación aos poderes públicos galegos, segundo o disposto no artigo 4.2º do Estatuto de autonomía de Galicia.

Manifestación relevante de tal participación é a que lles atribúe o texto constitucional ás organizacións sindicais e empresariais, ao abeiro do artigo 7, para a defensa e promoción dos intereses económicos e sociais que lles son propios.

O recoñecemento que a Constitución lles outorga ás organizacións sociais presentes no mundo laboral reflíctese tamén na normativa internacional, como é o caso do Convenio número 150 da OIT, e no ámbito da Unión Europea, a Comunicación do 12 de agosto de 2004 sobre o diálogo social europeo, destaca a importancia adquirida polo diálogo social en canto ten contribuído a mellorar a gobernabilidade a escala económica e social, dado que as organizacións empresariais e sindicais, as direccións empresariais e os representantes dos traballadores e traballadoras nas empresas están moi próximos e coñecen de forma moi directa a problemática que se vive nos centros de traballo.

A Lei orgánica de liberdade sindical e o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores atribúenlle o exercicio do dereito de participación só ás organizacións sindicais e empresariais que teñan a condición de máis representativas. Esta diferenza de trato entre organizacións baseada no criterio de maior representatividade foi considerada conforme a Constitución polo Tribunal Constitucional, que conceptúa o dereito de participación institucional como parte integrante do contido adicional do dereito de liberdade sindical, que pode atribuírse a unhas organizacións e non a outras se o criterio empregado para iso responde a razóns obxectivas e non arbitrarias, garantindo, en todo caso, o núcleo esencial dese dereito a todos.

Deste xeito, o marco legal pode atribuírles ás organizacións sindicais e empresariais máis representativas unha posición xurídica relevante na participación na xestión dos asuntos públicos de natureza socioeconómica.

En Galicia, a participación das organizacións empresariais e sindicais máis representativas na xestión dos asuntos de relevancia pública ponse de manifesto polo recoñecemento da súa presenza nos órganos de dirección de numerosas entidades e organismos públicos, facéndose así efectiva na práctica a presenza institucional dos axentes sociais máis representativos no ámbito autonómico.

Precisamente, a maior parte do desenvolvemento efectivo do dereito de participación institucional atopa a súa orixe real nos procesos de concertación social, un activo indubidable do sistema democrático, como o que está a discorrer activamente en Galicia nestes momentos.

A existencia de numerosas normas autonómicas que regulan o exercicio do dereito de participación institucional aconsella dital unha lei que, con carácter xeral, regule e ordene os criterios segundo os cales se poderá determinar que organizacións sindicais e empresariais máis representativas en Galicia poden participar nas diferentes entidades e organismos públicos da Xunta de Galicia.

O importante e relevante papel atribuído a estas organizacións xera, igualmente, a necesidade de regular os criterios de reparación económica dos custos en que incorran con motivo das funcións

derivadas desta participación institucional. Estas funcións atribúenselles exclusivamente por ter a condición de organización sindical ou empresarial máis representativa.

Galicia camina, con esta lei, xunto a outras comunidades autónomas que teñen regulado por norma con rango legal a participación institucional no seu ámbito territorial respectivo, coa vontade de deixar claramente recollido o compromiso do Goberno de recoñecer a implicación e participación dos axentes sociais na vida económica e social do país.

O Parlamento fai uso así das posibilidades que ofrece o Estatuto de autonomía, cando lle atribúe á Xunta de Galicia a competencia exclusiva sobre as súas institucións de autogoberno, segundo o artigo 27.

En todo caso, as persoas que deben exercer as funcións correspondentes, nos termos que prevé esta lei, velarán polo interese xeral que é subxacente no desenvolvemento dos obxectivos e das atribucións que corresponden á entidade ou organismo correspondente.

Por último, cómpre destacar que constitúe obxectivo desta lei regular os correspondentes mecanismos de avaliación, seguimento e control, para que a xestión das compensacións económicas previstas para fomentar o exercicio do dereito de representación institucional por parte das organizacións sindicais e empresariais máis representativas se realice con transparencia.

Esta lei foi obxecto de ditame ...

Título I. Disposicións xerais

Artigo 1º.-Obxecto.

1. É obxecto desta lei a regulación do marco da participación institucional das organizacións sindicais e empresariais intersectoriais galegas máis representativas en entidades e organismos públicos integrados na Administración da Xunta de Galicia que teñan atribuídas competencias en materias laborais, sociais e económicas, que afecten aos intereses económicos e sociais de traballadores e do empresariado.

2. Para os efectos do que se dispón nesta lei, enténdese por participación institucional o exercicio de tarefas e actividades de promoción e defensa no seo da Administración autonómica, os seus organismos e empresas públicas, dos intereses xerais, comúns, sectoriais e intersectoriais que corresponden a todos os traballadores e traballadoras e os empresarios e empresarias.

Artigo 2º.-Criterios de representatividade.

1. Son organizacións sindicais e empresariais intersectoriais máis representativas no ámbito de Galicia, para efectos do que se dispón nesta lei, as que teñan a devandita condición segundo o disposto nos artigos 6.2º a) e 7.1º da Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical, e na disposición adicional sexta do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

2. Para a determinación específica do número de representantes destas organizacións nas entidades públicas e organismos públicos de Galicia, aplicarase o criterio de proporcionalidade en relación coa súa representatividade no ámbito autonómico e de paridade entre as representacións sindicais e empresariais.

3. A designación das persoas representantes das organizacións sindicais e empresariais máis representativas de carácter intersectorial realizarase de conformidade coas propostas formuladas por estas organizacións a través dos seus órganos de dirección competentes e sempre tendo en conta que a designación debe ser de tantos representantes como sindicatos máis representativos de carácter intersectorial existan, sen que poida producirse exclusión ningunha.

Artigo 3º.-Ámbito de aplicación.

1. A participación institucional establecida nesta lei será de aplicación

respecto dos órganos de asesoramento e participación, e nos termos en que a normativa específica de cada entidade ou organismo público así o estableza, nos ámbitos de intervención seguintes:

- a) Entidades e organismos públicos integrados na Administración da Xunta de Galicia que teñan atribuídas competencias en materias de carácter laboral, social ou económico. Inclúense todas aquelas entidades ou organismos públicos que teñan competencias en materia de traballo, emprego, formación profesional, economía social, políticas de igualdade, emigración e inmigración vinculada ao mercado de traballo e, en xeral, calquera outra materia de relevancia laboral ou social.
- b) Entidades e organismos públicos integrados na Administración da Xunta de Galicia que teñan atribuídas competencias en materias socioeconómicas e de fomento do desenvolvemento económico e social da autonomía galega.

Inclúense todas aquelas entidades e organismos públicos que teñan competencias de desenvolvemento autonómico, políticas sectoriais, sociais e, en xeral, calquera outra competencia que, pola súa relevancia socioeconómica, se considere conveniente axear aos mecanismos de participación institucional que regula esta lei.

2. Garantirase a participación das organizacións sindicais e empresariais intersectoriais máis representativas nas empresas, entidades e organismos participados pola Xunta de Galicia ou aos cales resulte de aplicación a Lei 10/1996, do 20 de novembro, da Xunta de Galicia.

3. A regulamentación da participación institucional indicada, nos consellos de administración ou órganos de Goberno, serán determinados sempre dentro dos criterios expostos nesta lei.

4. Esta lei non será de aplicación aos órganos sectoriais de participación ou negociación colectiva no ámbito da ocupación pública, que se rexerá pola súa regulación específica.

5. Esta lei non será aplicable á regulación do dereito de negociación colectiva no sector privado, que se rexerá polo que se dispón no título III do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.

Título II. Do contido da participación institucional e dos dereitos e deberes dos suxeitos participantes

Artigo 4º.-Contido da participación institucional.

1. A participación institucional desenvólvese a través da presenza da representación das organizacións sindicais e empresariais intersectoriais máis representativas en consellos ou órganos semellantes de dirección, participación, consultivos ou de asesoramento, nos órganos e institucións de participación ou en mesas ou foros específicos de negociación ou concertación socioeconómica, de acordo coas previsións que se determinan na normativa reguladora ou de creación de cada entidade pública ou organismo autónomo.

2. Esta participación tamén se fará efectiva nos seguintes instrumentos de planificación da Xunta de Galicia:

- Plans de desenvolvemento rexional.
- Plans xerais de actuación sobre emprego e formación profesional.
- Plans xerais de actuación sobre o desenvolvemento empresarial e industrial.
- Plans xerais de actuación social e sanitaria, así como en calquera outro instrumento de planificación socioeconómica que, pola súa relevancia, sexa necesario someter a concertación social.

Artigo 5º.-Dereitos e deberes no exercicio da participación institucional.

1. A representación das organizacións sindicais e empresariais intersectoriais máis representativas nas entidades e organismos públicos integrados na Administración da Xunta de Galicia levará a cabo as súas tarefas de participación institucional de acordo cos principios de boa fe negociadora e confianza lexitima.

2. Os órganos que teñan atribuídas funcións de participación institucional segundo a normativa específica da entidade ou do organismo público de que se trate en cada caso deben ter, como

mínimo, competencias para:

- a) Coñecer, con carácter previo, os anteproxectos de lei ou os proxectos de normas regulamentarias de desenvolvemento de normas legais, en relación coas materias da súa competencia.
- b) Recibir información sobre os plans, programas e actuacións desenvolvidos sobre as materias a que se refire o artigo 3.
- c) Proponer e participar na elaboración de criterios, directrices e liñas xerais de actuación en relación coas materias a que se refire o artigo 3.
- d) Proponerlle ao Goberno da Xunta de Galicia, a través da consellería competente por razón da materia, a adopción de iniciativas lexislativas ou actuacións concretas que estimen convenientes nas materias obxecto de participación.

3. No seu labor, as persoas que exerzan funcións de participación institucional nos órganos correspondentes teñen os seguintes deberes:

- a) Asistir ás xuntanzas dos órganos de participación institucional nos cales a organización sindical ou empresarial a que se pertenza teña legalmente recoñecida a súa presenza.
- b) Custodiar os documentos aos cales se teña acceso con motivo do exercicio do dereito de participación institucional.
- c) Gardar a confidencialidade debida sobre as deliberacións producidas nos órganos de participación e non utilizar a información obtida nas xuntanzas dos mesmos órganos, e que fose declarada reservada, para fins diferentes dos que se sometesen a consideración.

Título III. Do fomento da participación institucional

Artigo 6º.-Compensacións económicas.

1. Anualmente, a Lei de orzamentos xerais de Galicia consignará unha partida orzamentaria destinada a compensar economicamente as organizacións sindicais e empresariais intersectoriais máis representativas para fomentar o exercicio do seu dereito de participación institucional. Esta partida non estará suxeita ao réxime de subvencións e para o seu libramento observárase o disposto nas correspondentes ordes de pagamento.

2. O aboamento das referidas compensacións económicas farase directamente ás organizacións empresariais e sindicais intersectoriais máis representativas por un importe proporcional á súa representatividade.

A fixación dos criterios de repartición da partida orzamentaria e do seu aboamento fixárase por regulamento.

3. A transferencia das compensacións económicas ás organizacións sindicais e empresariais intersectoriais máis representativas será compatible co dereito dos seus representantes á percepción das indemnizacións que, en concepto de axudas de custo e asistencias, puidesen corresponderlles a título persoal.

Artigo 7º.-Xustificación e control das compensacións económicas e obrigas de colaboración.

Os beneficiarios das compensacións económicas reguladas nesta lei estarán sometidos ás actuacións de control da actividade económica e financeira que correspondan aos órganos de control competentes da Xunta de Galicia e do Tribunal de Contas de Galicia, para o cal deberán prestar a colaboración necesaria e achegar toda a información que lles sexa requirida no exercicio das referidas actuacións.

Disposicións transitorias

Primeira.- Nun prazo máximo de seis meses iniciáranse os trámites para adaptar a participación institucional das organizacións sindicais e empresariais máis representativas nas diferentes entidades e organismos públicos integrados na Administración da Xunta de Galicia.

Segunda.- Mentres se produce esta adaptación, seguirán vixentes todas as normas que regulan a participación institucional nas entidades públicas e organismos autónomos de Galicia.

Terceira.- As organizacións sindicais e empresariais máis representativas a que se refire esta lei deberán ser oídas no

procedemento de modificación normativa da regulación dos órganos de participación institucional vixentes no momento de entrada en vigor da lei.

Disposición derogatoria

Quedan derogadas todas as normas de rango legal idéntico ou inferior que se poñan ou contradigan o que se dispón nesta lei.

Disposicións derradeiras

Primeira.- A Xunta de Galicia adoptará as disposicións que sexan necesarias para o desenvolvemento regulamentario desta lei, no prazo de 3 meses, que se contarán desde o día seguinte á súa entrada en vigor.

Segunda.- Esta lei entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Diario Oficial de Galicia, sen prexuízo do que dispoñen as disposicións transitorias.

Acordo a prol da responsabilidade social empresarial en Galicia

I. Introducción.

A responsabilidade social empresarial (RSE) é un termo que fai referencia ao conxunto de obrigas e compromisos de carácter voluntario, tanto nacionais como internacionais, que derivan dos impactos que a actividade das organizacións produce no ámbito social, laboral, ambiental e dos dereitos humanos.

Precisamente por iso as empresas son cada vez máis conscientes da necesidade de incorporar as preocupacións sociais, laborais, ambientais e de dereitos humanos como parte da súa estratexia de negocio.

Como reflexión previa, cómpre dicir que determinados principios vencellados á RSE en materia de dereitos humanos deberían existir previamente a calquera conceptualización de RSE ou á delimitación dos contidos desta. Estamos a falar do respecto á dignidade humana (tortura, penas ou tratos crueis, inhumanos ou degradantes); a supresión da explotación infantil e do traballo forzado ou a non-discriminación, entendida en sentido amplo (por razón de raza, sexo, fala, relixión, opinión política ou ideolóxica, orixe...).

Non obstante, forma parte da propia definición da responsabilidade social, tal e como recollen as normas internacionais e europeas na materia, o respecto aos dereitos fundamentais.

Hoxe, os empresarios e empresarias están cada vez máis convencidos de que o éxito comercial e os beneficios duradeiros para os seus accionistas non se obteñen unicamente cunha maximización dos beneficios a curto prazo, senón cun comportamento orientado polo mercado, pero responsable, vencellado, por suposto, á viabilidade da propia actividade empresarial.

Progresivamente, un maior número de empresas son conscientes de que poden contribuír ao desenvolvemento sustentable orientando as súas operacións co fin de favorecer o crecemento económico e aumentar a súa competitividade, ao tempo que garanten a protección do ambiente e fomentan a responsabilidade social, incluídos os intereses dos consumidores.

En todo caso, a RSE constitúe un obxectivo común, perfectamente asumible en termos de corresponsabilidade por parte de todos os actores que, dun xeito directo ou indirecto, contribúen á súa efectividade: empresa e organizacións empresariais, traballadores e os seus representantes, poderes públicos, consumidores e os propios accionistas daquela. Só a través deste esforzo común será unha realidade.

II. Contorno mundial, europeo e estatal da RSE.

Situación en Galicia.

Nos últimos anos xurdiron distintas iniciativas mundiais que impulsaron a incorporación da RSE na estratexia empresarial.

Diferentes institucións e organizacións, formadas por multitude de estados, desenvolveron iniciativas para promover e fomentar o comportamento socialmente responsable das empresas en todo o mundo.

Polo xeral, todas estas iniciativas ou proxectos inclúen unha serie de normas ou recomendacións que, malia non seren de obrigado cumprimento, si que incorporan un compromiso por parte dos estados adheridos para fomentar o seu desenvolvemento na rede empresarial dos seus respectivos países.

Información sindical

Tamén, a través destes proxectos globais ou mundiais, o que se persegue é a uniformidade de principios, actuacións e medidores da RSE, de tal xeito que o labor das empresas nese ámbito poida ser recoñecido non só no contorno máis próximo da empresa, senón tamén no ámbito internacional.

Nesta liña argumental, podemos destacar como iniciativas mundiais no ámbito da RSE máis salientables:

- Pacto mundial: iniciativa lanzada pola ONU co obxectivo de promover a conciliación dos intereses empresariais cos valores e demandas sociais.

- Liñas directrices da OCDE para empresas multinacionais, encadradas dentro da Declaración sobre investimento internacional e empresas multinacionais, co fin de promover a cooperación das multinacionais ao desenvolvemento sustentable e fomentar as actuacións responsables destas empresas nas comunidades en que operan.

- Global Reporting Initiative: creada pola organización non goberamental CERES xunto co PNUMA (Programa das Nacións Unidas para o ambiente), co apoio de numerosas institucións, sindicatos, ONG e outras organizacións para fomentar a calidade, o rigor e a utilidade das memorias de sustentabilidade.

No ámbito da Unión Europea, avanzouse moito na RSE desde que o Consello de Lisboa fixo un chamamento ao sentido da responsabilidade social das empresas en marzo do ano 2000.

Un Libro Verde (2001) que pretende fomentar un marco europeo para a RSE, unha comunicación (2002) e a creación dun foro multilateral sobre RSE na Unión Europea (Foro RSE), marcaron varios fitos neste proceso.

As institucións europeas, fundamentalmente a través da Comisión, comprométese a promover a competitividade da economía europea no marco da asociación renovada de Lisboa para o crecemento e o emprego, e instan a comunidade empresarial europea a que demostre publicamente o seu compromiso co desenvolvemento sustentable, o crecemento económico e a creación de mellores empregos, e que intensifique o seu compromiso coa RSE.

O obxectivo é darlle unha maior visibilidade política á RSE: recoñecer o que as empresas xa fan neste ámbito e animalas a que fagan aínda máis, recoñecendo que, sendo elas as protagonistas, poden acadar mellor os seus obxectivos se colaboran máis estreitamente entre si: entre as propias empresas europeas.

Por iso precisamente é polo que a Comisión Europea apoia a creación dunha Alianza Europea para a RSE, aberta a todas as empresas europeas e de todos os tamaños.

O crecemento sustentable e a creación de mellores empregos son retos paralelos da UE agora que se enfrenta a unha competencia global e ao envellecemento da poboación para poder manter o modelo europeo de sociedade, baseado na igualdade de oportunidades, nunha gran calidade de vida, na inclusión social e nun ambiente san.

As empresas, que son o motor do crecemento económico, a creación de emprego e mais a innovación son axentes fundamentais para acadar os obxectivos de Lisboa e o desenvolvemento sustentable.

De aí a necesidade de contar con empresas europeas que, subministrando produtos e servizos á sociedade, lle acheguen a esta un valor engadido e desenvolvan o seu espírito empresarial e a súa creatividade para crear valor e emprego: é dicir, que sexan empresas

socialmente responsables.

Aínda que a sensibilización e aceptación da RSE mellorou nos últimos anos, e que as iniciativas das empresas e das demais partes interesadas fixeron avanzar o seu desenvolvemento en Europa (cun papel clave do diálogo social promovendo iniciativas na materia), tamén é verdade que cómpre seguir reforzando desde todas as fronteiras o seu fomento por todas as partes interesadas.

En España, a primeira nota caracterizadora da RSE ou RSC é o seu atraso acusado en relación cos países do contorno.

Algo ten que ver con isto a recente internacionalización da empresa española, o tardío encontro cos mercados máis sensibilizados coa RSE, o feito de que a capitalización se reduza a un pequeno número de empresas ou tamén a percepción de que se trata dun concepto propio das ONG, sen incidencia nas contas de resultados.

Pero tamén é un feito constatado o seu enorme desenvolvemento nos últimos anos, tanto polo importante número de institucións de distintos ámbitos que traballan no tema como pola calidade de moitas das accións impulsadas.

A principal translación a España do debate internacional sobre a RSE refírese ao bo goberno das empresas. A Comisión Aldama presentou unha serie de recomendacións no ano 2003, revisando o Código Olivencia, coa intención de aumentar a transparencia das empresas para fortalecer así a confianza dos mercados.

No ámbito estatal, de momento, non existen normas promotoras da RSC, aínda que se pretende avanzar nesta materia no proceso de concertación aberto coa declaración para o diálogo social asinada o 8 de xullo de 2004.

Precisamente, en relación co diálogo social, cómpre facer referencia ao Acordo interconfederal para a negociación colectiva de 2005, que no seu capítulo VIII, titulado Responsabilidade social das empresas, di que «baixo este concepto se engloban comportamentos das organizacións que, de xeito voluntario, e adicionalmente ao cumprimento da legalidade, reflicten un comportamento por asumiren determinados valores que existen no ámbito social, económico e ambiental».

Se falamos de empresas en concreto, só un número reducido delas formalizaron as súas políticas de RSC, creando departamentos específicos (Grupo Telefónica, BBVA, SCH).

Nas comunidades autónomas tampouco proliferan as políticas públicas destinadas a fomentar a cultura corporativa da responsabilidade social, agás algunha que outra excepción. En Galicia téñense desenvolvido no ano 2006 iniciativas de fomento da RSE e actuacións de sensibilización e difusión en materia de RSC e de apoio ás accións de RSE.

Se falamos de empresas galegas e RSE, o seu tratamento é incipiente. No ano 2004 só trece empresas publicaron os seus resultados sobre ferramentas de comunicación ou de xestión na materia, representando, respecto do Estado, soamente o 4,7% das iniciativas.

Cómpre destacar o caso de Inditex, que foi a primeira empresa en España que deu os primeiros pasos neste sentido, ao crear o seu departamento de RSC, e tamén a primeira empresa española asinante do Pacto mundial das Nacións Unidas.

Tamén publicaron memorias de sustentabilidade Caixa Galicia, Unión Fenosa ou Zeltia, entre outras.

Evidentemente, dáse unha correlación directa entre as empresas de maior tamaño e, polo tanto, maior internacionalización, co maior desenvolvemento da RSC.

A realidade nas pequenas e medianas empresas é outra ben distinta cando se trata do tecido empresarial maioritario e estrutural en Galicia. Nel teremos que centrar, polo tanto, as nosas estratexias, accións de fomento e promoción da RSE de xeito preferente.

III. Dimensión da responsabilidade social empresarial ou corporativa (RSE/RSC).

A responsabilidade social das empresas ou responsabilidade social corporativa podemos definila, seguindo o Libro Verde da UE, como aquel concepto segundo o cal as empresas deciden voluntariamente

contribuír á consecución dunha sociedade mellor e un ambiente máis limpo.

E, dando un paso máis, podemos afirmar, seguindo a definición consensuada polo Foro de Expertos, que «a RSE é a integración voluntaria no seu goberno e xestión, nas súas estratexias políticas e procedementos, das preocupacións sociais, laborais, ambientais e de respecto aos dereitos humanos que xorden da relación e o diálogo transparentes cos seus grupos de interese, responsabilizándose así das consecuencias e impactos que derivan das súas accións.

Unha empresa é socialmente responsable cando responde satisfactoriamente ás expectativas que sobre o seu funcionamento teñen os distintos grupos de interese, tendo en conta a súa viabilidade e máis a súa competitividade».

Esta responsabilidade exprésase fronte aos traballadores e traballadoras e, en xeral, fronte a todos os interlocutores da empresa, que poden, pola súa vez, influír no seu éxito.

A medida que as empresas se enfrontan aos retos dun contorno en cambio constante no contexto da mundialización e, en particular, no mercado interior, aumenta o convencemento de que a RS pode ter un valor económico directo.

Aínda que a responsabilidade principal das empresas consiste en xerar beneficios, poden contribuír, ao mesmo tempo, a acadar obxectivos sociais e ambientais, integrando a RS como investimento estratéxico no núcleo da súa estratexia empresarial, nos seus instrumentos de xestión e nas súas actividades.

A RSE debe considerarse un investimento e non un custo, nos mesmos termos que a xestión de calidade.

O principal reto a que nos enfrontamos en Galicia é determinar o xeito en que a RSE pode contribuír ao obxectivo europeo, e tamén principio informador do propio proceso de diálogo social en marcha, de desenvolver unha economía baseada no coñecemento, competitiva, dinámica e socialmente cohesionada.

Somos conscientes de que a RSE ten un papel decisivo na consecución de prácticas axeitadas respecto da formación continua, a organización do traballo, a igualdade de oportunidades, a integración social e o desenvolvemento sustentable.

Se entendemos que RSE é a integración voluntaria, por parte das empresas, das preocupacións sociais e ambientais nas súas operacións comerciais e relacións cos seus interlocutores, entón podemos concluír que ser socialmente responsable é ir un pouco máis alá: un plus engadido, investindo máis en capital humano, no contorno e nas relacións cos interlocutores. En definitiva, conciliar o desenvolvemento social co incremento da competitividade.

Malia que, ata o de agora, o fomento da RS lle correspondeu a algunhas grandes empresas ou sociedades multinacionais, resulta vital a súa incorporación en todo tipo de empresas e en todos os sectores de actividade.

A súa implementación nas pemes, dada a estrutura empresarial galega, incluídas as microempresas, é fundamental, porque son estas as que máis contribúen á economía e á creación de postos de traballo.

Aínda que moitas pemes xa teñen asumida a súa RS, sobre todo a través da súa participación no ámbito local, unha maior sensibilidade ao respecto e un apoio máis importante á difusión das boas prácticas poderían contribuír a fomentar a RS no pequeno tecido empresarial galego.

De aí que as pemes e microempresas deban ter un tratamento prioritario nas medidas de promoción para desenvolver en Galicia en materia de RSE.

Primeiro.-Aproximación ás dimensións da RSE.

Para dar un paso máis na concreción da amplitude e dimensionamento do que é a RSE, seguindo a propia diferenciación que fai o Libro Verde da Comisión Europea, cómpre, por cuestión metodolóxica, falar da súa vertente interna e externa:

-A dimensión interna da RSE.

Dentro da empresa, as prácticas responsables no social afectan, en

primeiro lugar, aos traballadores e traballadoras e refírense a cuestións como o investimento en recursos humanos, a saúde e a seguridade, e a xestión do cambio, mentres que as prácticas respectuosas co medio teñen que ver coa xestión dos recursos naturais empregados na produción.

Antes de abordar a vertente exóxena da RSE, cómpre falar da busca da excelencia no seo da empresa, atendendo especialmente as persoas e as súas condicións de traballo, así como a calidade dos seus procesos produtivos, dentro, por suposto, do marco da viabilidade e competitividade da empresa, dado que a principal función desta é a creación de riqueza e, a través dela, a xeración de emprego e benestar para o conxunto da sociedade.

1. A xestión de recursos humanos.

A orientación básica ao ben común exige organizar o traballo de xeito que as persoas poidan mellorar e desenvolverse humana e profesionalmente a través da súa prestación laboral na empresa. É esencial evitar tratar o traballador ou traballadora como un mero instrumento produtivo.

Un dos desafíos máis importantes a que se enfrontan as empresas é atraer traballadores/as cualificados/as e conseguir que permanezan nelas.

Neste contexto, as medidas de RSE poderíanse orientar á aprendizaxe permanente, á responsabilización dos/as traballadores/as, á mellora da información na empresa, a un maior equilibrio entre traballo-familia-ocio, a unha maior diversidade de recursos humanos, á igualdade na retribución e maiores perspectivas profesionais para as mulleres, á participación nos beneficios ou no accionariado da empresa e á consideración da capacidade de inserción profesional e da seguridade e saúde laboral no lugar de traballo, sen esquecer, por suposto, a loita para erradicar o traballo infantil e forzado.

2. A igualdade de oportunidades en todos os planos de actividade da empresa.

É un feito innegable que existen situacións de desigualdade de oportunidades no mercado de traballo; entre elas cómpre salientar de xeito significativo as referidas á muller traballadora, non só na súa incorporación a este mercado, senón tamén no desenvolvemento da súa traxectoria profesional.

Falar de RSE presupón pór en valor non só a contribución da muller ao desenvolvemento económico do país, senón facilitar o seu acceso ao traballo de xeito amplo, diminuindo o desemprego feminino; acceder en igualdade; contar con emprego estable e de calidade; eliminar desigualdades retributivas e impedimentos para a promoción profesional.

Acadar esta igualdade entre homes e mulleres no traballo significa loitar por implantar unha estratexia empresarial que facilite a conciliación da vida familiar, persoal e laboral, flexibilizando os tempos de traballo e lecer con novos xeitos de organizar o traballo axustados ás necesidades das persoas traballadoras.

3. Prácticas responsables na contratación laboral.

As prácticas responsables de contratación, tanto no que atinxe á estabilidade como á calidade no traballo, poden facilitar a contratación de persoas pertencentes a minorías étnicas, traballadores e traballadoras de maior idade, mulleres, desempregados/as de longa duración, inmigrantes, emigrantes retornados e persoas desfavorecidas.

Estas prácticas son fundamentais para acadar os obxectivos de redución de desemprego, aumento da taxa de emprego e loita contra a exclusión social que prevé a Declaración institucional polo diálogo social en Galicia.

No eido da aprendizaxe permanente, as empresas deben desenvolver un papel fundamental en varios niveis:

- Contribuír a definir mellor as necesidades de formación, na procura da adaptación dos programas educativos e formativos ás realidades do mercado de traballo.
- Fomentar o paso da xente nova da vida escolar á laboral (facilitando, por exemplo, acceso a postos de aprendizaxe).
- Valorar a aprendizaxe previa e crear un contorno que estimule a

aprendizaxe permanente de todos os traballadores e traballadoras, fundamentalmente daqueles e daquelas de menor nivel educativo e cualificación, así como os de maior idade.

4. Seguridade e saúde no traballo.

Tradicionalmente, a saúde e seguridade no lugar de traballo abordouse con medidas legislativas e de execución desa lexislación.

Non obstante, e no que nos ocupa, a prevención de riscos laborais é un dos capítulos fundamentais da RSE, esencial para acadar a calidade de produtos e procesos produtivos, abrindo o camiño cara á excelencia empresarial, que, pola súa vez, permite afianzar a competitividade da empresa.

As persoas na empresa, o seu desenvolvemento profesional e as súas condicións sas e seguras no traballo deben considerarse como finalidades esenciais da empresa e formar parte dos seus obxectivos estratéxicos.

O único sistema de xestión que sitúa as persoas como verdadeiro obxectivo empresarial é o proposto polo marco normativo da prevención de riscos laborais.

A prevención é un custo para a empresa ao comezo da súa implantación, pero logo xéralle beneficios e contribúe á mellora da súa competitividade.

Tamén é certo que a realidade amosa unha tendencia palpable de subcontratacións a outras empresas e provedores, o que fai que as empresas principais dependan do comportamento dos seus contratistas en materia preventiva, sobre todo cando estes prestan os seus servizos na propia empresa principal.

A medida que crecen os esforzos por mellorar a saúde e a seguridade laboral e a calidade dos produtos e servizos, tamén se multiplican as presións para que no material promocional das empresas se mida, documente e comunique a devandita calidade.

A tendencia das empresas e organizacións de incluír criterios de seguridade e saúde no seu réxime de contratación permitiu adoptar réximes xerais de contratación baseados en criterios uniformes que deben ser respectados polos programas de formación e de xestión da saúde e seguridade dos contratistas, o que lles permite a terceiros realizar a certificación ou dar a aprobación inicial do contratista e validar a mellora continua do programa.

5. Adaptación ao cambio.

A reestruturación de empresas polo peche de centros de traballo ou recortes de man de obra provocan preocupación entre os traballadores e, por suposto, crises económicas, sociais e políticas nas comunidades onde se producen.

A deslocalización das empresas, como fenómeno mundial e globalizador, é un proceso que afecta as economías dos países máis desenvolvidos, ao cal Galicia non é alleo.

Estanse a dar casos non só de empresas multinacionais que desprazan os seus procesos produtivos a outros países, senón de empresas galegas que derivan as fases primarias dos seus ciclos produtivos a terceiros países.

Debido a esta realidade, son moitas as empresas que precisan reestruturacións, acompañadas, normalmente, dunha redución de cadros de persoal.

Menos do 25% das operacións de reestruturación acadan os seus obxectivos de redución de custos, incremento de produtividade e mellora da calidade e servizo ao consumidor, porque con bastante asiduidade danan a moral, a motivación, a creatividade e a produtividade dos traballadores e traballadoras.

Reestruturar desde o punto de vista responsable socialmente significa equilibrar e ter en conta os intereses e preocupacións de todos os afectados polos cambios e as decisións. Na práctica, a forma é a miúdo tan importante como o fondo.

Convén buscar a participación e a aposta de todos os implicados mediante unha información e consulta abertas. A reestruturación debe prepararse ben, identificando os riscos máis importantes, calculando os custos directos e indirectos das estratexias e medidas alternativas e avaliando todas as opcións que permitirían reducir os despedimentos

necesarios.

A experiencia dinos que as reestruturacións máis importantes realizadas nas industrias do carbón e do aceiro e nos estaleiros demostraron que resultan máis frutíferas se nelas colaboran as autoridades públicas, as empresas e os representantes dos traballadores.

Comprometéndose co desenvolvemento local e as estratexias activas de emprego a través da súa participación nas asociacións a favor do emprego local ou a inclusión social, as empresas poden atenuar as consecuencias sociais e locais das reestruturacións.

6. Xestión do impacto ambiental e dos recursos naturais.

A diminución do consumo de recursos ou dos refugallo e das emisións contaminantes poden reducir o impacto sobre o medio, como tamén reducir os custos enerxéticos e de eliminación de residuos.

No ámbito do ambiente, os investimentos a prol dunha mellor xestión considéranse vantaxosos para todas as partes, tanto para as empresas como para o seu contorno natural.

Non hai dúbida de que este ámbito constitúe un marco sólido para o fomento da RSE.

-Dimensión externa da RSE.

Ademais da empresa en si mesma, a RS esténdese ás comunidades locais e inclúe, ademais dos traballadores e accionistas, un amplo abano de interlocutores: socios comerciais e provedores, consumidores, autoridades públicas e ONG defensoras dos intereses das comunidades locais e do ambiente.

Poderíamos dicir que engloba esta vertente a mellora dos efectos que resultan da actividade específica da empresa nos grupos sociais interdependentes e, ademais, abrangue tamén as súas actuacións encamiñadas a mellorar aspectos do seu contorno social máis alá da súa actividade específica.

1. Comunidades locais.

As empresas contribúen ao desenvolvemento local nas comunidades en que se integran, proporcionando postos de traballo, salarios e prestacións e ingresos fiscais. Por outra banda, dependen da saúde, da estabilidade e da prosperidade das comunidades en que operan.

A reputación dunha empresa no seu lugar de asentamento e a súa imaxe como empresario, produtor e axente da vida local inflúen, sen dúbida, na súa competitividade.

Unha empresa responsable socialmente serve a sociedade con produtos útiles e con condicións xustas na súa elaboración, e procura a distribución equitativa da riqueza que xera.

Moitas empresas comprométese coa sociedade local ofrecendo prazas adicionais de formación profesional, colaborando con organizacións de defensa do ambiente, contratando persoas socialmente excluídas, ofrecéndolles servizos de gardaría aos seus traballadores, patrocinando actividades culturais ou deportivas no ámbito local, etc.

2. Socios comerciais, provedores e consumidores.

As grandes empresas son, á vez, socias comerciais das empresas máis pequenas, xa sexa como clientes, provedores, subcontratistas ou competidores.

Os efectos das medidas de RSE non se limitan só a elas mesmas, senón que lles afectarán tamén aos seus socios económicos (casos dos sistemas de titoría das grandes empresas ás pequenas ou achegas de capital risco-adquisición dunha parte minoritaria do capital de empresas incipientes)

Como parte da súa responsabilidade social, as empresas deben ofrecer de maneira eficaz, ética e ecolóxica os produtos e servizos que os consumidores necesitan e desexan.

Agárdase que as empresas que establecen relacións duradeiras cos seus clientes, centrando toda a súa organización na comprensión do que estes desexan e ofrecéndolles calidade, seguridade, fiabilidade e servizos superiores, obteñan maiores beneficios.

3. Dereitos humanos.

Unha das dimensións da RSE está estreitamente vencellada aos dereitos humanos, sobre todo no relacionado coas actividades internacionais e as cadeas de subministración mundiais.

Información sindical

A loita contra a corrupción: a adopción de códigos de conduta en materia de condicións laborais, dereitos humanos ou cuestións ambientais; o fomento do cumprimento das normas internacionais do traballo (salarios, xornada e condicións sociais, segundo convenios OIT), todo isto forma parte do concepto integral de RSE.

4. Sustentabilidade ambiental.

O debate sobre o papel das empresas para acadar un desenvolvemento sustentable está tendo cada vez máis importancia na escena internacional, dado o efecto transfronteirizo que moitos dos problemas ambientais relacionados coas empresas e o seu consumo de recursos teñen no mundo.

As empresas, incorporando a RS, poden desenvolver un papel clave á hora de contribuir ao desenvolvemento sustentable e reforzar, ao mesmo tempo, o seu potencial innovador e a súa competitividade.

Acadar o desenvolvemento sustentable non é doado polo seu gran dimensionamento: cambio climático, extinción de especies, deterioración de ecosistemas, pobreza e grandes migracións, etc. Precisamente, por esta enorme amplitude, non só lles corresponde ás empresas practicaren a sustentabilidade, senón tamén ás administracións públicas, asociacións, universidades, colexios, todo tipo de entidades e á sociedade en xeral.

Pero non debemos esquecer que as empresas teñen unha certa "responsabilidade" sobre as externalidades que xera a súa actividade produtiva. Falamos da administración de recursos naturais, control da contaminación, manexo de residuos e o ciclo do seu produto.

E, indo máis alá da xestión dos seus impactos ambientais, debemos instar as empresas a teren participación activa nos problemas do seu contorno inmediato que afectan aos seus empregados e á comunidade a que pertencen, como a saúde e a seguridade, o saneamento ambiental, o acceso a auga potable, a vivenda, a alimentación e o transporte, etc., e cuestións de non tanta inmediatez, como son a súa implicación cos problemas ambientais globais (cambio climático ou deterioración da biodiversidade)

Segundo.- Enfoque global da RSE/RSC: aplicación real.

Ainda que cada vez hai máis empresas que recoñecen a súa responsabilidade social, moitas delas aínda non adoptaron as prácticas de xestión pertinentes.

Cando as empresas teñen que integrar a RS na xestión cotiá de toda a súa cadea de produción, os seus traballadores/as, os seus representantes e directivos/as precisan medidas de formación e reciclaxe para adquiriren as cualificacións e competencias necesarias.

Malia ser certo que a RSE só pode ser asumida pola propia empresa, dada a súa natureza de voluntariedade, as demais partes interesadas, en concreto os traballadores/as e os seus representantes, os consumidores e os investidores/as, poden desenvolver un papel fundamental no seu propio interese ou no nome doutros, en ámbitos como os das condicións laborais, os dereitos humanos ou o ambiente, promovendo que a empresa adopte prácticas socialmente responsables.

-A xestión integrada da RS.

O xeito de abordar as empresas as súas responsabilidades e relacións cos seus interlocutores varía en función do seu contorno.

Nun primeiro momento, a empresa tende a adoptar unha declaración de principios, un código de conduta onde sinala os seus obxectivos e valores fundamentais, así como a súa responsabilidade de cara aos seus interlocutores.

Despois, eses valores débense traducir en medidas en toda a empresa, desde as estratexias globais ata as decisións máis cotiás, o que a obriga a engadir unha dimensión social ou ecolóxica aos seus plans e presupostos, avaliar resultados, crear comités consultivos locais, realizar auditorías sociais e establecer programas de formación continua.

-Informes e auditorías sobre RS.

Moitas empresas publican informes sobre o seu comportamento en materia social. Son correntes os de seguridade e saúde laboral, pero son escasos os que versan acerca dos dereitos humanos e o traballo infantil.

O enfoque destes informes sociais é tan variado como o seu comportamento no ámbito da RS, por iso é tan necesaria unha certa uniformidade sobre os contidos, o formato de presentación e a fiabilidade dos procedementos de avaliación e auditoría.

Neste sentido foron os pasos dados pola Comisión Europea.

-Calidade no traballo.

O diálogo social cos representantes dos traballadores e traballadoras, principal mecanismo para definir a relación entre unha empresa e os seus traballadores, desenvolve un papel fundamental no marco máis amplo da adopción de prácticas socialmente responsables.

Deste xeito, a negociación colectiva é a ferramenta idónea para a implantación e a integración voluntaria de políticas de RSE na empresa, abrangendo así todos os seus niveis de xestión e as súas estratexias corporativas, introducindo a través da vía convencional compromisos e medidas concretas ou, simplemente, comprometéndose a constituir instrumentos de participación e de seguimento das accións de RSE.

Como as cuestións da responsabilidade social son múltiples e afectan a todas as actividades empresariais, debe consultarse amplamente cos representantes dos traballadores sobre as políticas, programas e medidas, non cinguíndose só ás cuestións sociais, senón tamén ás ambientais.

-Etiquetas sociais e ecolóxicas.

As enquisas amosan que os consumidores non só queren produtos bos e seguros, senón tamén ter a seguridade de que se producen de xeito responsable desde o punto de vista social, por exemplo, tendo en conta a protección da seguridade e da saúde laboral, o respecto aos dereitos humanos no funcionamento da empresa e en toda a cadea de subministración (non empregando man de obra infantil) e a protección xeral do medio.

En resposta a esta tendencia, cada vez é máis frecuente a creación de etiquetas sociais por parte dos fabricantes, sectores industriais ou administracións.

-Investimento socialmente responsable (ISR).

As políticas responsables nos eidos social e ecolóxico son para os investidores un indicador de boa xestión interna e externa, porque minimizan os riscos anticipando e previndo situacións de crise.

Os fondos ISR invisten o seu capital en empresas que cumpren criterios sociais e ecolóxicos específicos.

IV. Unha aposta decidida e conxunta pola RSE en Galicia.

Coincidindo en catalogar o diálogo social como unha ferramenta cualificada para a promoción da responsabilidade social empresarial e/ou corporativa e reafirmando os propios principios do proceso de concertación social recollidos na Declaración institucional de novembro do 2005 (consolidar unha sociedade máis desenvolvida, con emprego de calidade, de benestar social e de cohesión do territorio), e tendo en conta que as partes actoras do proceso convencional e da promoción da RSE son coincidentes, debemos aproveitar esta oportunidade única para darlle un pulo cualitativo en Galicia á responsabilidade social das empresas.

A calidade do emprego e das relacións laborais é unha das esenciais da RSE. A superación dos mínimos legalmente exixibles abre un espazo amplísimo na súa verificación neste eido.

No noso contorno, a idea de RSE está necesariamente cinguida a un contorno sociolaboral e ambiental que, unida ao desenvolvemento económico, configura os parámetros de calidade de vida que desexamos e que responde ao concepto de desenvolvemento sustentable e de competencia responsable.

Este modelo social debe ser o referente e o pano de fondo das premisas que nos marquem, das nosas exixencias, das de todos, en RSE.

O Goberno da Xunta de Galicia, a Confederación de Empresarios de Galicia (CEG), a UXT-Galicia e o Sindicato Nacional de CC.OO. de Galicia acordan apostar polo fomento da responsabilidade social

empresarial no noso país, para o cal amosan a súa conformidade para que as políticas, medidas e plans para desenvolver na materia en Galicia pivoten sobre os seguintes principios ou liñas de actuación:

1. Campañas de sensibilización e información para os distintos grupos de interese, e para a sociedade en xeral, sobre a importancia da RSE e do seu potencial transformador, así como sobre as distintas iniciativas existentes na materia.

2. Contar co papel fundamental que poden desenvolver os medios de comunicación na divulgación e promoción da RSE.

Como mobilizadores da opinión pública e formadores de opinión, constitúen un apoio esencial para difundir na sociedade as accións e iniciativas de responsabilidade social.

3. Fomentar a adopción de criterios de RSC por parte dos consumidores a través do establecemento de selos sociais ou axudas para crealos, ou desenvolver iniciativas que permitan implantar códigos ou mecanismos de escrutinio que melloren as condicións de traballo no país de orixe e nos terceiros países aos calesse dirixen os produtos.

4. Fomentar medidas de autorregulación empresarial sectorial, impulsadas polas asociacións empresariais sectoriais.

Evidentemente, o papel da Confederación de Empresarios de Galicia (CEG) é fundamental para poder canalizar as medidas que se adopten neste sentido e, dadas as características das empresas galegas e a súa disposición, é importante fomentar un enfoque sectorial da RSE.

5. Promover accións de sensibilización, formación e intercambio de boas prácticas para empresas.

As asociacións empresariais e sindicais deben representar un papel fundamental na difusión entre as empresas e os traballadores e traballadoras dos principios e contidos relacionados coa RSE e coa sustentabilidade, así como na creación de espazos para compartir boas prácticas e tamén experiencias e dificultades.

6. Crear bancos de proxectos de cooperación ao desenvolvemento.

Crear, de acordo coas empresas, bancos de proxectos de cooperación ao desenvolvemento para que as pequenas e medianas empresas poidan participar agrupadamente en proxectos, que deberán coordinarse desde as asociacións empresariais que decidan impulsalos.

7. Fomentar a transparencia informativa en asuntos de RSE por parte das empresas galegas.

Cómpre elaborar e difundir memorias de sustentabilidade, de acordo con estándares recoñecidos internacionalmente.

As empresas deben informar sobre as súas prácticas e sistemas de xestión a través de indicadores ambientais, económicos e sociais. A información é instrumento indiscutible para a promoción da RSE.

8. Creación do Observatorio da Responsabilidade Social Empresarial en Galicia.

9. Impulsar a implantación nas empresas de sistemas de xestión que integren na maior medida posible os aspectos ambientais, sociais, económicos e de calidade.

Aínda que non se rexistran na actualidade recoñecementos formais de sistemas de xestión integral que recollan todos os aspectos constitutivos da RSE, a implantación de sistemas de xestión que aborden aspectos parciais, como os de recursos humanos, de calidade ou ambientais, constitúen un primeiro paso na estratexia da RSE fundamental.

10. Mellorar as condicións laborais dos traballadores e traballadoras.

Os traballadores son interlocutores clave para as empresas. Asumir, de xeito voluntario, a RS require un compromiso por parte da dirección da empresa de ter unha visión innovadora das relacións laborais, cunha maior participación do persoal e dos seus representantes nun diálogo bilateral permanente que permita estruturar as reaccións e os axustes necesarios.

O diálogo social cos representantes dos traballadores, que é o principal mecanismo para definir a relación empresa-traballadores, ten un papel fundamental no marco de adopción de prácticas socialmente responsables.

En definitiva, cómpre reivindicar o papel da negociación colectiva como vertebradora e impulsora da RSE nos centros de traballo, establecendo

os criterios básicos e comúns de orientación da RSE no marco convencional en Galicia, dentro dese marco de voluntariedade no cal esta se define.

Esta liña de traballo, complementada coa posibilidade de crear foros de participación no seo das empresas, entre estas e as organizacións sindicais nelas representadas, pode constituir unha vía de participación conxunta de promoción real e fomento das prácticas de RSE.

11. A importancia dunhas relacións laborais de calidade na RSE.

Unha política de recursos humanos de calidade é clave nunha concepción integral e real da RSE.

É fundamental desenvolver esforzos sobre a base do cumprimento adicional do establecido nas normas legais, en materia de integración da discapacidade e doutros colectivos, de protección da saúde, redución da sinistralidade laboral, formación, fomento da contratación indefinida e da negociación colectiva, igualdade retributiva, así como afondar na conciliación da vida laboral e familiar e na promoción da plena e integral igualdade entre as mulleres e os homes.

12. Incorporar á RSE a adaptación e a xestión do cambio laboral.

Sería recomendable que as empresas incorporasen ás súas estratexias de RSE a xestión do cambio como medida de previsión e de corresponsabilidade cos seus empregados.

A globalización económica e os cambios profundos nos sistemas produtivos alteraron o concepto de seguridade laboral, entendida como aqueles supostos en que as reestruturacións e deslocalizacións empresariais teñen impactos moi profundos sobre o emprego, a vida e o futuro de familias e localidades enteiras.

O impulso dunha política industrial que faga da calidade e mais da produtividade as armas competitivas do noso tecido produtivo evitará, en gran medida, os resultados negativos dos fenómenos deslocalizadores.

Neste sentido, as liñas de fomento da Xunta á expansión internacional das empresas priorizarán o mantemento da actividade industrial e do emprego en Galicia.

Responder ás consecuencias da reestruturación empresarial con plans de recolocación e de reindustrialización, de ser o caso así como o deseño de plans sociais para aqueles sectores con circunstancias que así o demanden, será obxecto de valoración prioritaria para a Administración galega, sen esquecer, en ningún caso, que a formación permanente na empresa dos traballadores e traballadoras para aumentar a súa empregabilidade facilita a súa reinserción laboral, constituíndo así un elemento definidor dunha empresa responsable socialmente.

13. Fomentar a igualdade entre homes e mulleres en todos os planos da actividade da empresa.

Tendo en conta a existencia de desigualdades no espazo social en que se desenvolven as empresas: no salario, nas profesións, na carreira profesional, nos órganos directivos..., a RSE debe incluír un compromiso firme e decidido por superar estas situacións, debendo ser aplicada en todos os planos da actividade empresarial.

Merece un tratamento especial o suposto das licenzas por maternidade e de coidado de familiares, en que, independentemente das modificacións legais pertinentes que intensifiquen os permisos parentais, toda empresa socialmente responsable debería promover a asunción por parte dos traballadores homes das súas responsabilidades familiares, así como facilitar a posta en marcha de servizos para familias con fillos e persoas dependentes.

14. Mellorar e desenvolver as cualificacións para a empregabilidade.

O fomento da contratación por parte das empresas de persoas en risco de exclusión, como a xuventude, os parados de longa duración, as mulleres vítimas da violencia de xénero, os inmigrantes, os emigrantes retornados e os colectivos en risco de exclusión, por exemplo, debe ser parte do compromiso en materia de RSE desde a perspectiva do emprego. E tamén para as persoas con discapacidade.

15. Para que a RSE se converta nunha práctica empresarial habitual, cómpre que os futuros empresarios, xerentes, directivos, empregados e representantes dos traballadores teñan os coñecementos necesarios e dispoñan da posibilidade de contar con formación permanente ao

respecto.

Por iso, resulta imprescindible abrir canles de colaboración non só coas escolas empresariais, as universidades e centros educativos especializados en futuros cadros directivos das empresas, senón tamén cos axentes sociais, empresarios e organizacións sindicais, para incorporar a RSC aos plans de estudo pertinentes.

16. Evidentemente, e en liña co punto anterior, a oportunidade de incidir na promoción dos valores da RSE débese ampliar a todos os niveis educativos, co fin de asentar na sociedade e nas persoas os seus beneficios: impulso de valores ambientais e sociais a todos os niveis, que se complementa co xa mencionado respecto da educación superior.

17. Crear liñas ou programas de axudas a aquelas empresas que acaden determinados parámetros en RSE.

A idea consiste en fomentar a creación de premios e recoñecementos para as empresas máis destacadas no ámbito da RSE.

18. Dentro das actuacións de promoción que cómpre desenvolver está a de lles dar un trato preferente e intensivo ás microempresas e Pemes galegas, non só polo peso específico que teñen no tecido produtivo do país, senón porque teñen un potencial enorme para contribuíren ao crecemento, ao emprego e ao desenvolvemento sustentable. Deben ter un enfoque específico de promoción da RSE.

19. Promover a investigación, o desenvolvemento e a innovación (I+D+i) para xerar produtos e servizos innovadores relacionados coas novas demandas sociais.

A demanda de produtos e servizos máis sustentables, que xeren menos contaminación e que promovan o desenvolvemento de economías locais, fai que as empresas máis innovadoras, ao mesmo tempo que fomentan os valores da RSE, poidan atopar na I+D+i novas oportunidades de mercado.

20. A RSE forma parte dunha estratexia para a mellora da produtividade. Implantar RSE nas empresas galegas e estender esta cultura empresarial ás Pemes é fundamental para mellorar a produtividade dos nosos sectores económicos, podendo así responder aos retos produtivos dunha economía globalizada e crecentemente competitiva.

21. Conciliar a protección ambiental e o crecemento económico.

Cómpre desenvolver medidas que fomenten a adopción de responsabilidades ambientais e o desenvolvemento e difusión de tecnoloxías non contaminantes (inclusivas de sistemas de xestión, diálogo cos grupos de interese, ecoeficiencia e produción limpa)

22. Promover actividades de acción social na empresa.

As empresas deben desenvolver programas de acción social, na medida das súas posibilidades, e con criterios empresariais e sociais, de xeito coherente coa actividade que desenvolvan.

23. Implantar programas de desenvolvemento de provedores e unha política de compras e contratacións que prime a RSE das empresas provedoras.

24. Impulso da RSE na contratación pública.

A contratación administrativa pode ser unha ferramenta para o impulso e a promoción da RSE. Neste sentido, os órganos de contratación poderán establecer condicións especiais de tipo ambiental ou social, sempre que se indique dese xeito na licitación, no prego ou no contrato, en relación coa execución deste.

Deste xeito, estanse enviando sinais ao mercado de que serán recoñecidas e premiadas as empresas que lle proporcionan á sociedade un valor engadido en materia social ou ambiental.

25. Apoiar as iniciativas para o fortalecemento da RSE promovidas pola sociedade en xeral.

Co fin de que os axentes sociais e mais os colectivos relacionados coa RSE poidan desenvolver o seu papel con independencia, é fundamental que existan recursos públicos, complementarios dos privados, que garantan que poidan ver a luz campañas, proxectos innovadores, iniciativas de investigación e publicacións que, doutro xeito, non poderían levarse a cabo.

Realizar campañas nos medios audiovisuais públicos sobre a importancia da integración voluntaria da RSE na cultura organizativa, e

sobre os beneficios sociais que derivan dela pode ser moi efectivo, e serao especialmente se se refire á RSE interna, sobre colectivos que teñen contratos bonificados e outras axudas á integración laboral.

26. Desenvolver un diálogo fluído por parte das institucións locais coas empresas.

A conexión cos problemas e demandas sociais do contorno inmediato da empresa resulta necesario e inevitable.

É importante que exista un diálogo frecuente entre as institucións locais coas empresas para participar na solución dos problemas que existan.

A colaboración das empresas na inserción laboral da discapacidade, ou no fracaso escolar, ou unha promoción de centros ou viveiros empresariais de primeira experiencia é fundamental.

A promoción deste diálogo co contorno inmediato debe ter un impulso importante de promoción por parte das administracións públicas.

27. Desenvolver, segundo o principio de voluntariedade, en colaboración coas administracións, nas empresas de economía social, cooperativas e sociedades anónimas laborais; fundacións laborais; caixas de aforros e entidades sen ánimo de lucro para a integración das súa políticas sociais nunha estratexia global de RSE.

Todas estas entidades teñen un vencellamento substantivo coa RSE. A súa orixe, a composición laboral da súa propiedade ou as funcións e fins das súas empresas identifícaa e achégaas aos grupos de interese e á sociedade a que serven.

Pola súa banda, as caixas de aforros, polo enfoque fundacional, participación institucional e, especialmente, pola tradición e identidade da súa obra social, son entidades financeiras comprometidas, como ningunha, co seu contorno social e institucional.

Por todo iso, a recomendación vai orientada a que todas estas empresas incorporen as súas accións responsables nunha política global de RSE, configuren a súa reputación social como un sinal distintivo da súa estratexia empresarial e sirvan de exemplo para o conxunto dos sectores económicos en que operen para contribuir ao fomento e extensión da RSE.

28. Contar co papel fundamental que poden desenvolver os medios de comunicación na divulgación e promoción da RSE.

Como mobilizadores da opinión pública e formadores de opinión, constitúen un apoio esencial para difundir na sociedade as accións e iniciativas de responsabilidade social.

Acordo de Bases para a Negociación Colectiva en Galicia

Exposición de motivos

A Xunta de Galicia, a Confederación de Empresarios de Galicia (CEG), a UGT-Galicia e o SN de CC.OO. de Galicia compartimos a idea de que a negociación colectiva é a ferramenta axeitada para estruturar un modelo de relacións laborais baseado na calidade e estabilidade do emprego, na mellora da competitividade das empresas e sectores, na mellora da produtividade do traballo, na igualdade de oportunidades e na prevención dos riscos a el inherentes.

A través deste acordo consensuamos un conxunto de propostas e orientacións imprescindibles para construír ese novo deseño do mercado de traballo que redundará en proveito do marco socioeconómico e laboral do noso país e contribuirá á cohesión social, considerando tamén as necesidades da empresa de dispor dun marco axeitado de relacións laborais.

Temos o convencemento de que o diálogo social e mais a negociación colectiva son piares estratéxicos para acadar un bo funcionamento do sistema de relacións laborais, ao mesmo tempo que procura respostas ás mudas e adaptacións necesarios dos sistemas produtivos e das empresas.

Precisamente, na Declaración institucional polo diálogo social en Galicia xa coincidimos na importancia da negociación colectiva como alicerce clave do marco das relacións laborais e avogabamos polo seu reforzamento como un dos obxectivos do propio proceso de concertación.

Este texto convencional non fai outra cousa que responder ao compromiso que todas as partes asinantes nos marcamos entón e constitúe o primeiro acordo que se subscribe en Galicia en materia de negociación colectiva, marcando coa súa sinatura un antes e un despois nas nosas relacións laborais.

Así, sendo a negociación colectiva o espazo natural de desenvolvemento e efectividade da autonomía das organizacións empresariais e sindicais, así como a canle axeitada para artellar un sistema de relacións laborais en Galicia orientada ao desenvolvemento económico e á mellora da competitividade das nosas empresas e sectores produtivos, á calidade no emprego, á formación axeitada, á seguridade e saúde no traballo, á igualdade de oportunidades e ao benestar social, ten que ser quen de arroupar e facer efectivos os acordos froito do proceso de diálogo social no día a día dos sectores produtivos e das empresas.

Ben é certo que a adaptación da negociación colectiva aos cambios constantes do mercado de traballo amosa importantes dificultades, o

que deriva en que determinados ámbitos funcionais ou territoriais non dispoñan de cobertura convencional axeitada, ben por inexistencia de axentes negociais ou ben por segmentación excesiva, ás veces, de actividades que derivan, tamén, nunha excesiva atomización da propia negociación.

Sen esquecer a evidencia, sobradamente constatada, da inexistencia de regulación convencional en sectores produtivos relevantes para o eido socioeconómico galego.

Por iso, fundamentalmente, este acordo pretende ser un instrumento de adaptación ás novas realidades sectoriais, partindo da racionalización da estrutura da negociación colectiva galega, o artellamento e relación entre os distintos ámbitos de negociación, a actualización dos seus contidos, o interese polo emprego, a optimización da formación profesional, a potenciación das previsións sobre seguridade e saúde laboral e o fomento da igualdade real no traballo entre homes e mulleres, sen esquecer a súa condición de ferramenta cualificada para mellorar a posición competitiva e a produtividade das empresas.

Tamén consideramos necesario incorporar ao cadro de obxectivos deste acordo a responsabilidade social das empresas (reixida en todo caso polo principio de voluntariedade), en canto materia de protagonismo indubidable das empresas, dos traballadores e das súas organizacións representativas, e da propia Xunta de Galicia, a prol da súa promoción e consolidación no país, así como da integración laboral das persoas con discapacidade, obxectivo para cuxa consecución constitúe o convenio colectivo unha ferramenta decisiva.

A potenciación do diálogo entre as partes que subscriben este acordo, como xa referimos, e a mellora dos mecanismos para a solución extraxudicial dos conflitos de traballo derivan tamén na necesidade de potenciar e afianzar o papel do Consello Galego de Relacións Laborais, en canto organismo canalizador e impulsor dos contidos que integran este texto no ámbito da negociación colectiva e da resolución da conflitividade laboral de Galicia.

Para ese fin, o Goberno galego reforzará o devandito consello cos medios materiais e humanos necesarios para poder desenvolver ese papel de organismo vertebrador das relacións laborais autonómicas convencionais, segundo o acordado no propio proceso de diálogo social e en relación directa coa modificación da súa lei creadora.

En función do anterior, a Consellería de Traballo, a Confederación de Empresarios de Galicia (CEG), a UGT-Galicia e o SN de CC.OO. de Galicia, recoñecendo reciprocamente capacidade e lexitimidade para concertar, no marco do proceso aberto coa Declaración institucional polo diálogo social en Galicia, do 5 de novembro de 2005, e o Acordo da

Mesa de Coordinación do 6 de marzo de 2006, que fixou os obxectivos xerais e os contidos das mesas do proceso de concertación,

ACORDAN:

Primeiro.-Natureza xurídica.

Os contidos e acordos que integran este texto son de carácter obrigacional.

Este acordo afecta as organizacións asinantes no ámbito territorial da comunidade autónoma. Serán estas organizacións asinantes, por seren as máis representativas en Galicia, as que terán que dirixirse ás súas respectivas organizacións sectoriais ou ramas de actividade para establecer con elas, e sen menoscabo da súa autonomía colectiva, os mecanismos e canles máis axeitados que lles permitan asumir os contidos do aquí pactado.

Segundo.-Vixencia temporal.

A vixencia deste acordo será de catro anos, contados desde o día seguinte ao da súa sinatura, e prorrogarase tacitamente por períodos dun ano, de non mediar denuncia expresa dalgunha das partes que o subscriben, o que lles deberán comunicar ás demais cunha antelación mínima de tres meses.

Terceiro.-Obxectivos.

Os obxectivos que se pretenden conseguir a través deste acordo son:

1. A racionalización da estrutura da negociación colectiva en Galicia.

As partes asinantes deste acordo coinciden na necesidade de potenciar o papel da negociación colectiva como instrumento axeitado para a regulamentación das relacións laborais e, ao mesmo tempo, impulsarán, de xeito decidido, unha estrutura convencional máis racional e articulada.

De aí, a conveniencia e necesidade de desenvolver un correcto artellamento dos distintos niveis de negociación e de ampliar a súa cobertura, orientada cara á necesaria racionalización territorial e sectorial, respectando, en todo caso, a autonomía e liberdade das partes negociadoras.

Naqueles sectores de actividade en que a fragmentación da negociación colectiva sexa máis incidente, cómpre desenvolver unha análise da situación da negociación colectiva en cada ámbito e adoptar, se é o caso, medidas para a súa racionalización e unificación de ámbitos negociais. Neste sentido, o Consello Galego de Relacións Laborais ten un papel fundamental.

É obxectivo común dos asinantes deste acordo, como xa quedou constatado, que as empresas e o colectivo de traballadores galegos estean cubertos por un convenio colectivo de aplicación.

A aparición de novos sectores e a transformación de sectores tradicionais xera dificultades de adaptación dos instrumentos convencionais. Isto leva a que determinados ámbitos funcionais ou territoriais non dispoñan de cobertura convencional, ben por ausencia de axentes negociadores, ben por segmentación de actividades.

Para os novos sectores que xurdan, as partes lexitimadas tentarán darlle a cobertura de convenio necesaria, deixando a salvo o principio de non-concurrencia de convenios e a legalidade vixente, e non afectarán, en todo caso, ámbitos funcionais que poidan ter convenio de aplicación.

Coincidimos na necesidade de potenciar e activar as comisións paritarias dos convenios colectivos sectoriais para o efecto de que desenvolvan as súas competencias na interpretación e aplicación dos convenios colectivos. Con este fin deben dotarse de procedementos de actuación áxiles e regulares para xuntarse. Esta potenciación das comisións paritarias, independentemente do seu ámbito funcional ou territorial, redundará positivamente no desenvolvemento da aplicación convencional e na administración do propio convenio, incrementando a seguridade xurídica na súa interpretación e aplicación.

Entendemos que este acordo pode contribuir a facilitar a boa marcha da propia negociación colectiva, impulsando o deber negocial nos termos nel previstos en canto orientacións que o informan, e o reforzamento dos

procedementos de solución extraxudicial de conflitos, como vías óptimas para a superación dos atrancos que xurdan entre as partes á hora de negociar, aplicar ou desenvolver o negociado.

Nesta mesma liña, confluimos na necesidade de iniciar os procesos negociais o máis axiña posible, unha vez feita a denuncia correspondente, facilitar a interlocución e manter a negociación aberta, tentando superar sempre as situacións de dificultade, ata os límites razoables de cada parte, sempre baixo o principio da boa fe negocial.

A creación do Observatorio Galego para a Negociación Colectiva en Galicia, no seo do Consello Galego de Relacións Laborais, entendemos que pode ser a ferramenta clave para consolidar e facer efectivos non só os obxectivos establecidos neste acordo, senón tamén para reforzar e consolidar o propio papel do consello na negociación colectiva galega.

O seu funcionamento, mecanismos de actuación e obxectivos concretos determinaranse no propio consello.

No seo do Consello Galego de Relacións Laborais poderanse crear comisións ou grupos de traballo de cara a mellorar a negociación colectiva galega, facilitando o seu axuste á legalidade vixente e impulsar, orientar e atender situacións que poidan requirir atención ou solucións. Ademais, abranse canles de participación dos axentes sociais galegos en ámbitos competenciais propios da autoridade laboral galega, como é o caso do control de legalidade dos convenios colectivos en Galicia.

2. Emprego e formación.

A análise do mercado de traballo en Galicia detectou dous problemas fundamentais: volume de emprego insuficiente e un alto nivel de temporalidade, o que deriva necesariamente na procura de creación de emprego e no seu mantemento.

No Acordo sobre obxectivos e medidas de emprego en Galicia, resultado deste proceso de diálogo social, as partes asinantes coincidimos en atopar fórmulas para fomentar a adaptación da negociación colectiva ás necesidades das empresas e dos sectores produtivos, entendendo a estabilidade no emprego e a flexibilidade organizativa das empresas como obxectivos compartidos aos cales pode contribuir a negociación colectiva, particularmente nunha conxuntura que presenta desafíos para a competitividade do sistema produtivo.

Tendo en conta estes criterios xerais e na procura dun axeitado equilibrio, consideramos a negociación colectiva como peza clave no desenvolvemento das relacións laborais, polo que arbitraremos fórmulas de consenso que permitan establecer medidas a prol de facilitar o tratamento das materias (estabilidade, igualdade, mocidade, parados de longa duración, discapacitados, actividade emprendedora, discapacidade, produtividade...) previstas no propio acordo, así como medidas de flexibilidade organizativa na empresa.

Mellorar a calidade, a produtividade e a estabilidade do emprego, así como a potenciación dun emprego máis produtivo implica, ademais do referido con anterioridade:

- Desenvolver o diálogo social nos sectores, empresas e centros de traballo, facilitando os acordos necesarios que permitan consolidar estruturas máis produtivas que compatibilicen a seguridade no emprego coa flexibilidade das organizacións produtivas.

- Potenciar a cualificación dos traballadores e traballadoras, a innovación, o desenvolvemento tecnolóxico e o impulso de mecanismos de flexibilidade interna da empresa constitúe un paso esencial para a xeración dun emprego máis produtivo.

Para acadar isto, a negociación colectiva permite o tratamento dun conxunto de aspectos que camiñan nesa dirección:

- A xestión das distintas modalidades contractuais.

- A clasificación profesional e estruturas profesionais baseadas en grupos.

- A mobilidade funcional, como instrumento de adaptación interna, vinculada á clasificación profesional e aos procesos formativos correspondentes.

- As modificacións na organización do traballo derivadas de procesos de innovación e de cambios tecnolóxicos.

- A xestión do tempo de traballo.

En relación coa formación, o Acordo sobre formación para o emprego asinado polas mesmas partes que asinan este Acordo de negociación colectiva, froito tamén do proceso de concertación en curso, establece un novo modelo formativo que contribuirá decisivamente a acadar unha maior eficiencia e eficacia do sistema e será un instrumento clave na mellora da empregabilidade, satisfacendo, ao mesmo tempo, as necesidades do tecido produtivo en Galicia. A todo isto pode contribuir de xeito decisivo o marco convencional.

3. Contidos da negociación colectiva.

Partimos da premisa de que é necesario enriquecer e actualizar os contidos dos convenios colectivos, adaptándoos ás novas realidades e retos que presenta o marco sociolaboral e económico actual. Non é só unha necesidade, senón tamén un principio compartido por todos.

Precisamente, entre as cuestións que os convenios colectivos deberían incorporar ás súas cláusulas para acadar ese fin, e sempre respectando a autonomía dos distintos ámbitos de negociación, recomendamos:

- Establecer canles de información recíproca entre as empresas e a representación dos traballadores cando se dean supostos de subcontratación, por exemplo, sobre as condicións da subcontrata ou posibles medidas substitutorias de flexibilidade interna.

- A negociación colectiva pode ser unha canle idónea para acadar a integración real da prevención de riscos laborais nos centros de traballo, con independencia do recollido no punto seguinte.

- Considérase axeitado que os convenios colectivos regulen determinados aspectos como o emprego de tecnoloxías da información e comunicación, para o efecto de aclarar o uso dos medios electrónicos, dotar de seguridade as partes e evitar conflitos, e os mecanismos para regular a flexibilidade interna das empresas.

- Fomentar o uso da lingua galega na redacción dos textos dos convenios colectivos, así como promover a inclusión de cláusulas convencionais tipo que reforcen a utilización desta no ámbito das relacións laborais, sempre dentro do respecto á autonomía negociada das partes e ao principio de oficialidade que establece o ordenamento xurídico vixente.

4. Prevención de riscos no traballo.

A seguridade e saúde laboral das traballadoras e traballadores galegos constitúe unha prioridade incuestionable do propio proceso de diálogo social.

A existencia dunhas altas cifras de sinistralidade exige accións e medidas contundentes para acadar a súa minoración, de aí o impulso necesario de medidas concretas neste sentido.

Cómpre botar man de ferramentas que contribúan a darlle efectividade a ese obxectivo, e a negociación colectiva constitúe para o efecto, un eixe vertebrador esencial para acadar a difusión do efecto preventivo nos centros de traballo e sectores do país e canalizar a participación de empresarios, traballadores e traballadoras e os seus representantes nesa tarefa.

É vontade manifesta dos que subscriben este pacto abrir un camiño para que nos distintos ámbitos negociais dos convenios se afiance e reforce o obxectivo común compartido pola Xunta de Galicia e os axentes sociais: mellorar o traballo nas empresas e combater, ao mesmo tempo, os riscos inherentes ao desenvolvemento daquel, fomentando a integración da cultura preventiva na empresa, e de xeito especial, nas Pemes.

Para o cal coinciden na necesidade de:

- En materia de coordinación de actividades empresariais, os empresarios titulares e/ou principais e mais os empresarios que concorran nun centro de traballo, informarse reciprocamente sobre os riscos específicos que puidesen afectar a seguridade e saúde dos traballadores. Tal información será tida en conta para elaborar o plan de prevención pertinente, así como a avaliación de riscos e planificación da actividade preventiva.

Todo isto ao abeiro do estipulado no artigo 24 da Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais, e no Real decreto 171/2004 que a desenvolve, e demais normas de aplicación na materia.

- Establecer cláusulas específicas nos convenios colectivos que reforcen a prevención de riscos laborais, especialmente nos

sectores con altos niveis de sinistralidade laboral.

Os convenios de ámbito sectorial constitúen a vía idónea para incluír, de xeito orientativo, a formación en materia de prevención acorde cos riscos derivados da prestación laboral na actividade sectorial de que se trate.

- As medidas que se adopten en materia de prevención de riscos laborais deben ser concretas e achegarse o máximo posible ás realidades a que van dirixidas. Por iso, cómpre que os convenios lembren a necesidade de contar coa implantación práctica dun plan de prevención de riscos documentado.

- O día a día demostra que a participación dos traballadores e das súas representacións no ámbito preventivo constitúe un elemento clave e imprescindible para a implantación da cultura preventiva nas empresas.

Neste sentido, a súa información e formación en materia de seguridade e saúde laboral é esencial.

- A Lei de prevención de riscos laborais e a Lei de conciliación da vida laboral e familiar recollen medidas de prevención da saúde reprodutiva.

Estas disposicións poden resultar reforzadas a través da negociación colectiva, prevendo ter en conta tales circunstancias cando se proceda a realizar as avaliacións de riscos e mais a planificación da prevención, así como cando se adopten as medidas preventivas correspondentes.

Ademais, respecto da protección da maternidade, a negociación colectiva constitúe o marco axeitado para establecer os procedementos, as fórmulas e os mecanismos óptimos para que sexan reais as medidas para que aquela sexa efectiva.

As partes negociadoras deste acordo amosan a súa vontade de tomar como referencia para a negociación colectiva, e tendo en conta o necesario respecto á autonomía negociada das partes, os acordos acadados en materia de seguridade e saúde laboral no proceso de diálogo social de Galicia.

5. O traballo en igualdade.

Existen determinados colectivos no mercado laboral, como as persoas con discapacidade, os maiores de 45 anos, o colectivo inmigrante, a xente nova e as mulleres, que seguen atopando dificultades para incorporarse a aquel ou para facelo en termos de igualdade.

A negociación colectiva pode axudar a corrixir supostos de desigualdade poñendo en marcha actuacións concretas que eliminen discriminacións, converténdose en principios informadores da propia regulación convencional o recoñecemento da diferenza, ao facilitar a igualdade de trato e a non-discriminación no ámbito das relacións laborais.

- Igualdade de oportunidades.

Neste sentido, os asinantes do acordo entendemos que a negociación colectiva en Galicia debe ser a canle para:

- Potenciar a existencia de cláusulas convencionais en contra de toda manifestación discriminatoria e establecer cláusulas declarativas de non discriminación, ben incorporadas como principio xeral, ben de xeito específico ao longo do articulado do convenio.

- Orientar o contido dos convenios colectivos á normativa aplicable na materia, eliminando as cláusulas obsoletas discriminatorias.

- Promover a estabilidade laboral da xente nova e fomentar a súa formación e experiencia profesional acorde co traballo que desenvolvan, así como evitar as dificultades de acceso e mantemento no emprego aos traballadores de maior idade, sen prexuízo da necesaria flexibilidade organizativa.

- Incorporar o concepto de igualdade no exercicio dos dereitos dos traballadores e traballadoras de xeito transversal, sexa cal sexa a modalidade contractual aplicable e a orixe por cuestión de nacionalidade.

- Acudir á implantación de accións positivas cando se constate a existencia de situacións de desigualdade de partida en relación coas condicións de traballo entre homes e mulleres.

- Traballo en igualdade para as mulleres.

En relación coa igualdade no traballo entre homes e mulleres,

entendemos axeitado darlle cabida na negociación colectiva aos seguintes principios xerais:

-A conciliación da vida laboral, persoal e familiar demanda unha necesaria flexibilidade. Por iso, é positivo que os convenios colectivos teñan en consideración as distintas situacións persoais dos traballadores e traballadoras (persoas dependentes, horarios de formación e ensino) para facer efectiva aquela, articulando o seu exercicio.

-Consideramos axeitada a incorporación de cláusulas de acción positiva para fomentar o acceso das mulleres, en termos de igualdade, aos sectores e ocupacións en que se atopan subrepresentadas.

-Eliminar do texto dos convenios colectivos denominacións sexistas cando se regulen cuestións referidas á clasificación profesional.

-Emendar as deficiencias retributivas que poidan darse, aplicando o principio de igual salario por traballo de igual valor.

-Aplicar o criterio da igualdade de condicións e méritos cando se trate de implantar as distintas modalidades contractuais, así como nos sistemas de selección, clasificación, promoción e formación.

6. Responsabilidade social empresarial.

A incorporación de prácticas de responsabilidade social de carácter voluntario, por parte das empresas, constitúe para a Xunta de Galicia, a Confederación de Empresarios de Galicia (CEG) e as organizacións sindicais da UGT-Galicia e o SN de CC.OO. de Galicia un compromiso serio e un esforzo que debe contar co maior grao de implicación e de consenso.

Esa integración voluntaria por parte das empresas na súa xestión ordinaria, nas súas estratexias e procedementos, das preocupacións sociais, laborais, ambientais e de respecto aos dereitos humanos é o que coincidimos en definir como responsabilidade social.

O reto que temos por diante é determinar como en Galicia a RSE pode contribuir non só ao obxectivo europeo senón tamén ao principio informador do propio proceso de diálogo social, de desenvolver unha economía baseada no coñecemento, competitiva, dinámica e socialmente cohesionada.

A RSE ten un papel decisivo na consecución de prácticas axeitadas respecto da formación continua, a organización do traballo, a igualdade de oportunidades, a integración social e o desenvolvemento sostible.

Este «xeito de facer empresa» ten unha especial expresión ou manifestación respecto dos seus traballadores e traballadoras, ademais doutros colectivos como consumidores e usuarios, accionistas ou provedores.

Dentro dos principios ou liñas de actuación que as partes que subscriben este acordo, referendadas xa no acordo a prol da RSE en Galicia do proceso de diálogo social, consideran claves para a promoción e afianzamento da RSE no noso país, atópase:

-Reivindicar o papel da negociación colectiva como vertebradora e impulsora da RSE nos centros de traballo, establecendo os criterios básicos e comúns da súa orientación no marco convencional galego, sen esquecer en ningún caso ese principio de voluntariedade que a rexe.

-Contar cunha política de relacións laborais de calidade é clave nunha concepción integral da RSE. Resulta esencial desenvolver esforzos en materia de integración da discapacidade, de protección

da seguridade e saúde no traballo, na formación cualificada, na estabilidade no emprego, na igualdade retributiva, na conciliación da vida laboral persoal e familiar, e na promoción da plena igualdade entre mulleres e homes.

En todos estes esforzos resulta imprescindible contar co papel que pode e debe desenvolver a negociación colectiva.

7. Integración das persoas con discapacidade.

A integración das persoas con discapacidade en todos os ámbitos sociais constitúe un obxectivo compartido polos asinantes deste acordo, pero quizais un dos planos de actividade máis integradores o constitúa o ámbito laboral.

Non obstante, as dificultades de inserción laboral que atopan e a falta de acceso ao emprego supoñen, ao mesmo tempo, a principal causa de risco de exclusión social.

Independentemente das políticas de emprego que se activarán para este colectivo, temos o convencemento de que a negociación colectiva é un instrumento óptimo para que os empresarios e as organizacións sindicais actúen xuntos para promover o acceso e o mantemento do emprego para as persoas con discapacidade.

Non está de máis, pois, facer un chamamento ao ámbito convencional para que recolla no seu articulado, como mínimo, a cota de reserva (2%) correspondente de emprego para este colectivo e promova a adaptación dos postos de traballo ás necesidades e capacidades das traballadoras e traballadoras con discapacidade.

Todo isto, sen prexuízo das outras posibilidades de cobertura desapercentaxe que establece o propio marco normativo para os supostos de insuficiencia ou ausencia de traballadores ou traballadoras con discapacidade no ámbito convencional de que se trate.

Cuarto.

Créase unha Comisión de Seguimento deste acordo de bases, de carácter paritario e tripartito, cun máximo de catro representantes por cada parte negociadora que subscribe este acordo: catro representantes designados pola Consellería de Traballo; catro representantes designados pola Confederación de Empresarios de Galicia (CEG); e catro representantes polas organizacións sindicais, UGT-Galicia e o SN de CC.OO. de Galicia (dous por cada organización sindical). Esta comisión constituirase no prazo máximo de tres meses, contados desde o día seguinte ao da súa sinatura.

Quinto.

Coa finalidade de desenvolver e afondar nas medidas antes sinaladas, constituirase unha Comisión de Desenvolvemento e Aplicación do acordado neste texto, de carácter paritario e bipartito, composta por seis representantes designados por cada parte negociadora.

Esta constituirase no prazo máximo de dous meses, contados desde o día seguinte ao da sinatura deste acordo de bases.

Terá como función elaborar un acordo marco para a negociación colectiva, de natureza xurídica obrigatoria que, con respecto á autonomía das partes negociadoras, desenvolva os contidos concretos das medidas antes sinaladas.

Sexto.

A Administración autonómica achegará os medios e recursos necesarios para realizar as funcións das dúas comisións referidas nos dous puntos anteriores.