

Guía de Negociación Colectiva

Para o Desenvolvemento da Lei Orgánica 3/2007,
do 22 de marzo, para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes



Confederación Intersindical Galega

www.galizacig.com



Fundación para a Orientación Profesional,
Emprego e Formación en Galiza



Guía de Negociación Colectiva

**Para o Desenvolvemento da Lei Orgánica 3/2007,
do 22 de Marzo, para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes**

Contido

Introdución	5
A Guía estrutúrase en 3 grandes bloques:	5
Marco Conceptual	6
Principio de igualdade de trato entre mulleres e homes.....	6
Discriminación directa.....	6
Discriminación indirecta	6
Accións positivas.....	6
Acoso sexual	6
Acoso por razón de sexo	6
Considerarase discriminación por razón de sexo	6
Consecuencias xurídicas de condutas discriminatorias	7
Presenza ou composición equilibrada	7
Discriminación por embarazo ou maternidade	7
Medidas específicas de promoción da igualdade nas empresas	9
3.1. Medidas de acción positiva	10
3.2. Responsabilidade social da empresa.....	12
3.3. Plans de igualdade	13
3.4. Medidas de prevención e tratamento do acoso sexual e por razón de sexo.....	16
Procedemento informal de tramitación de denuncias por acoso sexual e por razón de sexo.	18
Modificacións no Estatuto dos Traballadores	20
Modificacións na lei 31/1995 de prevención de riscos laborais	30
Anexo	30
Plans de igualdade nas empresas.....	30

Limiar

A Confederación Intersindical Galega ten entre os seus principais obxectivos, aprobados nos seus sucesivos congresos confederais, a loita contra toda forma de discriminación, o seu compromiso de impulsar decididamente a participación e inserción laboral das mulleres e, o que é máis importante, a procura da igualdade de oportunidades e da eliminación de todo tipo de discriminación.

O camiño por recorrer para acadar estes obxectivos semella aínda moi longo e cheo de dificultades. Así e todo, desde o mes de marzo contamos cunha nova ferramenta, a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de homes e mulleres, a cal pode ser de grande axuda sempre e cando a utilizemos con coñecemento e criterio sindical.

Esta lei introduce novos dereitos no mundo das relacións laborais para as persoas traballadoras, pero tamén novas funcións e capacidades para a representación sindical. Entre estas destacan o dereito a recibir información relativa á aplicación na empresa do dereito de igualdade e trato entre homes e mulleres, a promoción de medidas destinadas ao fomento da igualdade, así como o seguimento dos “plans de igualdade” e da proporcionalidade de homes e mulleres nos distintos niveis profesionais.

Asemade, a Lei orgánica 3/2007 outorga á representación sindical a responsabilidade da vixilancia do respecto e aplicación do principio de igualdade de trato e de oportunidades entre homes e mulleres na empresa, e ofrece a posibilidade de que colabore coa empresa na posta en marcha e establecemento de medidas de conciliación.

Desgraciadamente, o que a experiencia nos demostra é que as leis, por si mesmas, son papel mollado se non esiximos a súa aplicación. Neste sentido, a negociación colectiva e mais a introdución do corpo e do espírito desta lei nos convenios constitúe para nós o mellor xeito de que se garanta a súa aplicación.

E é neste punto onde esta guía ponse en valor, servindo como manual de cabeceira, preciso, claro e sinxelo, para que todas aquelas persoas que na CIG participan nalgún tipo de negociación colectiva saiban como, cando e onde introducir de forma eficaz os dereitos recollidos pola lei nos textos dos acordos e dos convenios.

Esperamos moi sinceramente que esta guía sexa útil e do voso agrado, e que contribúa á sensibilización e ao compromiso de todas e todos no camiño da implantación real da igualdade e da non discriminación.

Xerardo Abalde Fernández
Secretario comarcal da CIG-Vigo



A LEI orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, alén das modificacións que introduce en diferentes textos normativos que regulan materia laboral, remite cuestións de grande importancia á negociación colectiva.

Neste documento tentaremos expoñer formas e exemplos para o desenvolvemento total da lei, procurando así explotar ao máximo as posibilida-

des que mediante ela se abren para mellorar as condicións de traballadoras e traballadores canto aos seus dereitos á conciliación e ao traballo en igualdade.

Todas as propostas recollidas son exemplos que, en todo caso, cada comité deberá adaptar á realidade do centro ou sector para o cal se está a elaborar o convenio e ás necesidades do persoal da empresa.

A Guía estrutúrase en 3 grandes bloques:

1. **Dereito ao traballo en igualdade de oportunidades**, no que se recollen as medidas específicas que a lei propón para a promoción da igualdade de oportunidades dentro das empresas. En concreto aborda as medidas de acción positiva, a responsabilidade social das empresas, os plans de igualdade de oportunidades e a prevención e tratamento do acoso sexual e por razón de sexo.
2. **Modificacións do Estatuto dos Traballadores**, no que se relacionan as modificacións dos dereitos para a conciliación e no cal se desenvolven cada un deles. En ocasións realizaremos propostas de

mellora dos mesmos que, ao seu tempo, poden ser acrecentadas cando se negocie un convenio colectivo; do mesmo xeito, tamén se pode mellorar a materia do resto de artigos do E.T. non modificados por esta lei que regulen os nomeados dereitos.

3. **Modificacións da Lei de prevención de riscos laborais**, no cal se fará especial fincapé na protección á maternidade e á lactación.

Como anexo incluímos un pequeno documento que perfila algunhas liñas básicas e pasos a seguir para a implantación do plan de igualdade dentro das empresas.



A MODO introdutorio recollemos algunhas definicións extraídas da lei coa que estamos a traballar, pois son estas as que delimitan o marco no que pretende actuar o texto normativo.

Principio de igualdade de trato entre mulleres e homes

O principio de igualdade de trato entre mulleres e homes supón a ausencia de toda discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo e, especialmente, das derivadas da maternidade, da asunción de obrigas familiares e do estado civil.

É un principio informador do ordenamento xurídico e, como tal, integrárase e observárase na interpretación e aplicación das normas xurídicas.

Discriminación directa

Considérase discriminación directa por razón de sexo a situación en que se encontra unha persoa que sexa, fora ou puidese ser, tratada, en atención ao seu sexo, de maneira menos favorábel que outra en situación comparábel.

Discriminación indirecta

Considérase discriminación indirecta por razón de sexo a situación en que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutra sitúa a persoas dun sexo en desvantaxe particular con respecto a persoas do outro, agás que a dita disposición, criterio ou práctica poida xustificarse obxectivamente en atención a unha finalidade lexítima e que os medios para acadar a dita finalidade sexan precisos e axeitados.

Accións positivas

Medidas a favor das mulleres adoptadas co fin de corrixir situacións patentes de desigualdade entre homes e mulleres. Este tipo de medidas deberán ser razoábeis e proporcionadas en relación co obxectivo perseguido en cada caso.

Acoso sexual

Para os efectos da Lei orgánica 3/2007 constitúe acoso sexual calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña por propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un ambiente intimidatorio, degradante ou ofensivo.

Acoso por razón de sexo

Constitúe acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un ambiente intimidatorio, degradante ou ofensivo.

Considerarase discriminación por razón de sexo

- Constitúe discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorábel ás mulleres relacionado co embarazo ou a maternidade.
- Toda orde que discrimine directa ou indirectamente por razón de sexo.
- O condicionamento dun dereito ou dunha expectativa de dereito á aceptación dunha situación constitutiva de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo.

- Calquera trato adverso ou efecto negativo que se produza nunha persoa como consecuencia da prestación pola súa parte de queixas, reclamación ou denuncia, demanda ou recurso, de calquera tipo, destinadas a impedir a súa discriminación e a esixir o cumprimento efectivo do principio de igualdade de trato entre mulleres e homes.

Consecuencias xurídicas de condutas discriminatorias

Os actos e cláusulas que constitúan ou causen discriminación por razón de sexo consideraranse nulos e sen efecto, e darán lugar a responsabilidade mediante un sistema de reparacións ou indemnizacións que sexan reais, efectivas e proporcionais ao prexuízo sufrido, así como, no seu

caso, a través dun sistema eficaz e disuasorio de sancións que preveñan a realización de condutas discriminatorias.

Presenza ou composición equilibrada

Para os efectos desta lei, enténdese por composición equilibrada a presenza de mulleres e homes de xeito que, no conxunto ao que se refira, as persoas de cada sexo non superen o 60% nin sexan menos do 40%.

Discriminación por embarazo ou maternidade

Constitúe discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorábel ás mulleres relacionado co embarazo ou a maternidade.

3 Dereito ao traballo en igualdade de oportunidades

Medidas específicas de promoción da igualdade nas empresas

A LEI introduce a obriga de que as empresas adopten medidas co obxectivo de que se respecte a igualdade de trato por medio da eliminación de calquera tipo de discriminación.

A respecto do establecemento destas medidas a través da negociación colectiva, a Lei introduce no texto do Estatuto dos Traballadores a obriga de que as partes as negocien, non de que as aproben.

TÍTULO IV O dereito ao traballo en igualdade de oportunidades

CAPÍTULO III Os plans de igualdade das empresas e outras medidas de promoción da igualdade

Artigo 45. Elaboración e aplicación dos plans de igualdade.

1. As empresas están **obrigadas a respectaren a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas** dirixidas a evitar calquera discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que deberán negociar, e no seu caso acordaren, coa representación legal dos traballadoras e traballadores na forma que se determine na lexislación laboral.
(Lei 3/2007)

As medidas propostas na lei para a consecución do citado obxectivo concrétnanse de varias formas: en función das características da empresa, do acordo ao que se chegue no comité ou da voluntariedade.

Podemos estruturar as medidas propostas no texto nestes apartados:

- Medidas de acción positiva.
- Responsabilidade social das empresas.
- Plans de igualdade.
- Medidas de prevención e tratamento do acoso sexual e por razón de sexo.

TÍTULO III Da negociación colectiva

CAPÍTULO PRIMEIRO Disposicións xerais

SECCIÓN PRIMEIRA Natureza e efectos dos convenios

Artigo 85. Contido.

1. Sen prexuízo da liberdade das partes para determinar o contido dos convenios colectivos, na negociación destes existirá, en todo caso, o **deber de negociar medidas dirixidas a promover a igualdade de trato e de oportunidades** entre mulleres e homes no ámbito laboral ou, se é o caso, plans de igualdade co alcance e contido previsto no Capítulo III do Título IV da Lei orgánica para a igualdade efectiva de mulleres e homes

(E.T.)

A continuación tentaremos facer unha achega lexislativa de cada unha das medidas con exemplos de cláusulas que as desenvolven, co fin de facilitar que o cumprimento do artigo nomeado no parágrafo anterior se cristalice no acordo de medidas concretas.

3.1. Medidas de acción positiva

As medidas de acción positiva son estratexias de carácter temporal tendentes a corrixir situacións de desigualdade.

Na aplicación destas medidas terase en conta a realidade socioeconómica diferenciada de homes e mulleres e as diferentes barreiras existentes que provocan a perpetuación desas desigualdades.

No texto da lei aparecen definidas as accións positivas no Título I.

TÍTULO I O principio de igualdade e a tutela contra a discriminación

Artigo 5.
Igualdade de trato e de oportunidades no acceso ao emprego, na formación e na promoción profesionais e nas condicións de traballo.

[...]

Non constituirá discriminación no acceso ao emprego, incluída a formación precisa, unha **diferenza de trato baseada nunha característica relacionada co sexo** cando, debido á natureza das actividades profesionais concretas ou ao contexto en que se leven a cabo, a dita característica constitúa un requisito profesional esencial e determinante, sempre e cando o obxectivo sexa lexítimo e o requisito proporcionado.

Artigo 11. Accións positivas.

1. Co fin de facer efectivo o dereito constitucional da igualdade, os Poderes públicos adoptarán medidas específicas en favor das mulleres para corrixir situacións patentes de desigualdade de feito respecto aos homes. Tales medidas, que serán aplicábeis en tanto subsistan as ditas situacións, deberán de ser razoadas e proporcionadas en relación co obxectivo perseguido en cada caso.

(Lei 3/2007)

O Estatuto dos Traballadores recolle que se pode acordar a súa aplicación e establecemento a través da negociación colectiva nos apartados de contratación, clasificación profesional, promoción e formación.

SECCIÓN SEGUNDA

Dereitos e deberes derivados do contrato

Artigo 17.
Non discriminación nas relacións laborais.

4. Sen prexuízo do disposto nos apartados anteriores, a **negociación colectiva poderá establecer medidas de acción positiva** para favorecer o acceso das mulleres a todas as profesións. Para tal efecto poderá establecer reservas e preferencias nas condicións de contratación de xeito que, en igualdade de condicións de idoneidade, teñan preferencia para ser contratadas as persoas do sexo menos representado no grupo ou categoría profesional que se trate.

Así mesmo, a negociación colectiva poderá establecer este tipo de medidas nas condicións de clasificación profesional, promoción e formación, de xeito que, en igualdade de condicións e idoneidade, **teñan preferencia as persoas do sexo menos representado para favorecer o seu acceso no grupo, categoría profesional ou posto de traballo que se trate.**

(E.T.)

É bastante complexo neste caso achegarmos exemplos prácticos de cláusulas que desenvolvan este punto na negociación colectiva xa que estas deberán estar adaptadas á composición e distribución do cadro de persoal e á organización da propia empresa.

A mellor ferramenta coa que se pode desenvolver este tipo de medidas é o plan de igualdade dentro das empresas, no cal se utilizarán

co obxectivo da consecución dunha presenza equilibrada de ambos sexos en todos os postos e categorías.

Pese ao dito, mostramos algúns exemplos de artigos:

Artigo xeral que lexitima este tipo de accións como medida de consecución da igualdade.

Artigo X. Co fin de contribuír eficazmente á aplicación do principio de non discriminación, é preciso desenvolver unha acción positiva, particularmente nas condicións de contratación, formación e promoción, de xeito que en igualdade de condicións de idoneidade terán preferencia as persoas do sexo menos representado no grupo profesional de que se trate.

Outra opción podería ser a introdución deste tipo de medidas nos apartados de contratación, promoción,..., especificamente mediante artigos similares.

Artigo X. Terán preferencia para o _____ (ascenso, promoción, contratación, acceso,...) as

persoas do sexo menos representado na categoría e posto a ocupar.

En canto á formación, poderíanse aplicar este tipo de medidas especialmente cando a propia empresa organice formación continua para o acceso a cursos de capacitación ou para ao desenvolvemento de actividades onde algún dos sexos estea subrepresentado.

Artigo X. As organizacións asinantes do presente convenio consideran a formación continua como un elemento estratéxico para rematar coa segregación laboral por sexos dentro da empresa. Con este fin organizaranse cursos de formación e perfeccionamento nos que se lle dará preferencia para o acceso a aquelas persoas do sexo menos representado nas actividades obxecto da formación. Así mesmo, poderanse organizar cursos de formación destinados á mellora das condicións de traballo das mulleres dentro da empresa, dirixidos especificamente a este colectivo e orientados cara a mellora das súas condicións laborais ou á incorporación en postos ou categorías nas que a súa presenza sexa considerabelmente menor á presenza masculina.

3.2. Responsabilidade social da empresa

De forma voluntaria, as empresas poderán establecer certas medidas económicas, comerciais, laborais, asistenciais ou doutra natureza co obxectivo de promover a igualdade.

Aínda que dá opción a que este tipo de medidas estean concretadas por ambas partes, non obriga a negociarlas ou acordalas coa representación sindical, aínda que si a que esta sexa informada do seu establecemento.

TITULO VII A igualdade na responsabilidade social das empresas

Artigo 73.

Accións de responsabilidade social das empresas en materia de igualdade.

As empresas poderán asumir a **realización voluntaria** de accións de responsabilidade social, consistentes en **medidas económicas, comerciais, laborais, asistenciais ou doutra natureza, destinadas a promover condicións de igualdade** entre as mulleres e os homes no seo da empresa ou no seu contorno social.

A realización destas accións poderá ser concertada coa representación dos traballadoras e traballadores, as organizacións de consumidores/as e usuarias/os, as asociacións cuxo fin primordial sexa a defensa da igualdade de trato entre mulleres e homes e os Organismos de Igualdade.

Informarase á representación de traballadores/as das accións que non se concerten coa mesma.

Ás decisións empresariais e acordos colectivos relativos a medidas laborais seralles de aplicación á normativa laboral.

(Lei 3/2007)

Para os efectos prácticos e a nivel de negociación colectiva, o disposto neste texto poderíase plasmar con medidas como as que seguen, nun apartado co título de axudas sociais:

- Bolsas de estudos para fillos/as en calquera dos ciclos obrigatorios e non obrigatorios (garderías, infantil, primaria, ESO, bacharelato, ciclos formativos, universidade, formación profesional,...).
- Axudas por nacemento, adopción ou acollemento.
- Creación de servizo de gardería.
- Concerto de prazas con centros de día para maiores.
- Concerto de programas formativos con algún organismo oficial co fin de eliminar a segregación ocupacional.
- Axudas a mulleres para a realización de estudos orientados ao ascenso ou á diversificación profesional (especialmente nas empresas en que se detectara ou se coñeza a existencia de segregación ocupacional).
- Axudas para gastos sanitarios non cubertos pola seguridade social: gafas, dentista, próteses,...
- Empréstitos para a adquisición de vivenda.
- ...

As citadas son un exemplo; cada comité de empresa poderá promover as medidas que considere máis beneficiosas. En todo caso, consideramos importante que as axudas que se establezan estean acordadas coa representación sindical co fin de asegurar que estas se axeiten ás necesidades do persoal da empresa.

3.3. Plans de igualdade

Son un conxunto ordenado de medidas tendentes a rematar coas desigualdades existentes entre homes e mulleres dentro das empresas.

Fálase dun conxunto ordenado de medidas polo feito de que as empresas que non opten ou non estean obrigadas a implantar este tipo de accións non están exentas de ter que adoptar medidas que actúen contra esta problemática. Trátase dunha forma de especificar que, para estes casos, as medidas adoptadas se agruparán e se ordenarán nun documento cunha estrutura e planificación determinadas.

TÍTULO IV O dereito ao traballo en igualdade de oportunidades

CAPÍTULO III Os plans de igualdade das empresas e outras medidas de promoción da igualdade

Artigo 46. Concepto e contido dos plans de igualdade das empresas.

1. Os plan de igualdade das empresas **son un conxunto ordenado de medidas**, adoptadas despois de **realizar un diagnóstico de situación**, tendentes a acadar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo. Os plans de igualdade fixarán os concretos obxectivos de igualdade a acadar, as estratexias e prácticas a adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.
2. Para a consecución dos obxectivos fixados, os plans de igualdade poderán contemplar, entre outras, as **materias de acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo** para favorecer, en termos de igualdade entre mulleres e homes, a

conciliación laboral, persoal e familiar, e prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.

3. Os plan de igualdade incluírán a **totalidade dunha empresa**, sen prexuízo do establecemento de **accións especiais axeitadas respecto a determinados centros de traballo**.

(Lei 3/2007)

Os aspectos importantes desta concreción son:

- A obriga de realizar un diagnóstico de situación previo á redacción e aplicación do plan de igualdade co que se intenta garantir que as medidas adoptadas a través do plan se axusten á realidade empresarial, podendo establecer obxectivos concretos e valorábeis.
- Materias nas que se teñen detectadas maior número de discriminacións e, polo tanto, nas que cabe unha especial atención á hora de realizar o diagnóstico.
- Os plans deberán ter ámbito empresarial, aínda que abre a porta a acordos por centro de traballo. Este aspecto cobra maior importancia para o noso sindicato xa que existen grandes empresas con varias sedes no Estado ás que a lei obriga a facer un plan de igualdade para todas elas en conxunto. Para estes casos, desde o comité de empresa é importante tentar conseguir acordos por centro de traballo.

Realizaranse plans de igualdade:

- Nas empresas en que traballen máis de 250 persoas.
- Cando a autoridade laboral o acordara por medio dun expediente sancionador.
- Cando se acorde a través da negociación colectiva.
- Por voluntariedade da empresa.

TÍTULO IV
O dereito ao traballo en igualdade de
oportunidades

CAPÍTULO III
Os plans de igualdade das empresas
e outras medidas de promoción da igualdade

Artigo 45.

Elaboración e aplicación dos plans de igualdade.

1. As empresas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que deberán negociar, e no seu caso acordar, coa representación legal de traballadoras e traballadores na forma que determine a lexislación laboral.
2. No caso das empresas de **máis de 250 persoas**, as medidas de igualdade a que se refire o apartado anterior deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun plan de igualdade, co alcance e contido establecido neste capítulo, que deberá ser así mesmo obxecto de negociación na forma que se determine na lexislación laboral.
3. Sen prexuízo do disposto no apartado anterior, as empresas deberán elaborar e aplicar un plan de igualdade **cando así se estableza no convenio colectivo** que sexa aplicábel, nos termos previstos no mesmo.
4. As empresas tamén elaborarán e aplicarán un plan de igualdade, previa negociación ou consulta, no seu caso, coa representación legal dos traballadoras e traballadores, cando a autoridade laboral acordase nun **procedemento sancionador** a substitución das sancións accesorias pola elaboración e aplicación do dito plan, nos termos que se fixen no indicado acordo.
5. A elaboración e implantación de plans de igualdade será **voluntaria para as demais empresas**, previa consulta á representación legal dos traballadores e traballadoras.

(Lei 3/2007)

A lei tamén establece a obriga de que a representación sindical ou, no seu defecto, o propio persoal, teña acceso ao contido do plan e poida facer un seguimento do mesmo.

TÍTULO IV
O dereito ao traballo en igualdade de
oportunidades

CAPÍTULO III
Os plans de igualdade das empresas
e outras medidas de promoción da igualdade

Artigo 47.

Transparencia na implantación do plan de igualdade.

Garantirase o acceso da representación legal das traballadoras e traballadores ou, no seu defecto, do propio persoal da empresa, á información sobre o contido dos Plans de Igualdade e á consecución dos seus obxectivos.

O previsto no parágrafo anterior entenderase sen prexuízo do seguimento da evolución dos acordos sobre plans de igualdade por parte das comisións paritarias dos convenios colectivos ás que estes atribúan estas competencias.

(Lei 3/2007)

Respecto ao establecemento e implantación desta medida, a lei introduce no Estatuto dos Traballadores o seguinte articulado mediante o cal se especifica que o deber de negociar os plans se formalizará a través da negociación colectiva para todos os casos.

TÍTULO III

Da negociación colectiva e dos convenios colectivos.

CAPÍTULO PRIMEIRO

Disposicións xerais

SECCIÓN PRIMEIRA

Natureza dos efectos dos convenios

Artigo 85

Contido.

A través da negociación colectiva poderanse articular procedementos de información e seguimento dos despedimentos obxectivos, no ámbito correspondente. Así mesmo, sen prexuízo da liberdade de contratación que se recoñece ás partes, a través da negociación colectiva articularase o deber de negociar plans de igualdade nas empresas de máis de 250 traballadores e traballadoras da seguinte forma:

- a) Nos convenios colectivos de ámbito empresarial, **o deber de negociar formalizarase no marco da negociación dos devanditos convenios.**
- b) Nos convenios colectivos de ámbito superior á empresa, o deber de negociar formalizarase a través da negociación colectiva que se desenvolva na empresa nos termos e condicións que se estableceron nos indicados convenios para cumprimentar o devandito deber de negociar a través das oportunas regras de complementariedade.

(ET)

Recollida a normativa que regula este tipo de medidas e de cara á negociación colectiva recomendamos:

Incluír nos convenios unha cláusula que regule a aprobación e implantación dos plans de igual-

dade tanto nas empresas de máis de 250 persoas como naquelas nas que o comité o considere oportuno.

Artigo X. As partes asinantes do presente convenio comprométese a aprobar no prazo dun ano desde a entrada en vigor do presente convenio un informe da situación de mulleres e homes dentro da empresa, enumerando todas as desigualdades detectadas.

Para a elaboración deste informe crearase unha comisión paritaria de igualdade, que terá unha composición equilibrada de mulleres e homes.

A comisión paritaria de igualdade encargarase de: elaboración dos cuestionarios; supervisión da recollida de datos a través dos mesmos; e elaboración.

O comité de empresa recibirá o informe elaborado e aprobarao coas emendas que considere oportunas.

No prazo de 6 meses desde a aprobación do informe ao que se fai referencia no parágrafo anterior, a comisión paritaria de igualdade elaborará un plan de igualdade que deberá conter:

- Obxectivos concretos derivados das situacións de desigualdade contempladas no informe e tendentes a mellorar a conciliación da vida familiar, laboral e persoal e a protección fronte ao acoso sexual e por razón de sexo do persoal da empresa.
- Accións concretas destinadas á consecución dos citados obxectivos.
- Prazos de implantación.
- Unha fórmula de avaliación continua e final por parte do comité de empresa.

O comité de empresa recibirá en comisión a proposta elaborada e acordará comezar o proceso de implantación.

Unha vez aprobado o documento distribuirase entre todo o persoal da empresa.

3.4. Medidas de prevención e tratamento do acoso sexual e por razón de sexo

Para os efectos de aplicación da nova normativa legal en materia de protección e prevención de acoso é importante ter en conta en primeiro lugar as situacións que están protexidas, é dicir, o que a lei define como tales situacións.

TÍTULO I **O principio de igualdade e a tutela contra a discriminación**

Artigo 7.

Acoso sexual e acoso por razón de sexo.

1. Sen prexuízo do establecido no Código Penal, para os efectos desta lei constitúe **acoso sexual calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.**
2. Constitúe **acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.**
3. Considerarase en todo caso discriminatorios o acoso sexual e o acoso por razón de sexo.
4. O condicionamento dun dereito ou dunha expectativa de dereito á **aceptación dunha situación constitutiva de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo considerarase tamén acto de discriminación por razón de sexo.**

(Lei 3/2007)

Constitúen, pois, situacións protexidas todos os comportamentos que atenten contra a dignidade e creen un ambiente intimidatorio, degradante ou ofensivo tanto os de natureza sexual coma os derivados da discriminación de xénero.

O contido do punto 4 do anterior artigo establece que a aceptación deste tipo de comportamentos tamén constitúe discriminación por razón de sexo.

Para os efectos de actuación contéplase que as empresas deberán:

- Promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual e por razón de sexo.
- Procedementos específicos para a súa prevención.
- Dar canle a posíbeis denuncias ou reclamacións.

Por parte da representación sindical especifica que deberá contribuír a previr o acoso sexual e por razón de sexo mediante:

- A sensibilización de traballadoras e traballadores.
- Información á dirección da empresa das condutas e comportamentos de que se tivese coñecemento ou que puidesen propicio (neste punto hai que ter en conta o contido do art. 7, punto 4).

Tamén enumera posíbeis medidas a adoptar polas empresas e establece o deber de negociarlas coa representación sindical, como por exemplo:

- Elaboración e difusión de códigos de boas prácticas.
- Realización de campañas informativas.
- Accións de formación.

TÍTULO IV **O dereito ao traballo en igualdade de oportunidades**

CAPÍTULO III **Os plans de igualdade das empresas e outras medidas de promoción da igualdade**

Artigo 48. Medidas específicas para previr o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no traballo.

1. As empresas deberán promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual e o acosos por razón de sexo e arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e para dar canle ás denuncias

e reclamacións que podan formular as persoas que foran obxecto do mesmo.

Con esta finalidade poderanse establecer medidas que deberán negociarse coa representación dos traballadores e traballadoras, tales como a elaboración e difusión de códigos de boas prácticas, a realización de campañas informativas ou accións de formación.

2. A representación dos traballadoras e traballadores deberá contribuír a previr o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no traballo mediante a sensibilización de traballadoras e traballadores fronte ao mesmo e a información á dirección da empresa das condutas ou comportamentos de que tivera coñecemento e que puidesen propicialo.

(Lei 3/2007)

No texto do E.T. recóllese esta materia do seguinte xeito:

- a) Considérase un dereito laboral a protección fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo.

TÍTULO I

Da relación individual de traballo

CAPÍTULO I

Disposicións xerais

SECCIÓN SEGUNDA

Dereitos e deberes laborais básicos

Artigo 4.

Dereitos laborais.

2. Na relación de traballo as traballadoras e traballadores teñen dereito:

- e) Ao respecto da súa intimidade e á consideración debida á súa dignidade, comprendida a protección fronte ao acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou convicións, discapacidade, idade ou orientación sexual, e fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo (E.T.)

b) Inclúese como causa para o despedimento disciplinario:

CAPÍTULO III

Modificación, suspensión e extinción do contrato de traballo

SECCIÓN CUARTA

Extinción do contrato

Artigo 54.

Despedimento disciplinario.

g) O acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou convicións, discapacidade, idade ou orientación sexual e o acoso sexual ou por razón de sexo ao empresario ou ás persoas que traballan na empresa. (E.T.)

Tamén débese ter en conta que a lei recolle que, de acordo coas propias leis procesuais, nos procedementos sobre actuacións de discriminación por razón de sexo lle corresponderá á parte demandada probar a ausencia de discriminación.

TÍTULO I

O principio de igualdade e a tutela contra a discriminación

Artigo 13.

Proba.

1. De acordo coas leis procesuais, naqueles procedementos en que as alegacións da parte autora se fundamenten en actuacións discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá á persoa demandada probar a ausencia de discriminación nas medidas adoptadas e a súa proporcionalidade. (Lei 3/2007)

Á hora de reflectir o regulado por lei na negociación colectiva haberá que contemplalo en varios artigos: por unha banda introduci-lo no código de conduta e por outra parte regular o tratamento específico desenvolvendo a norma.

Contemplan o acoso sexual e por razón de sexo como unha causa de falta grave.

Introducilo como cláusula ou apartado no artigo en que se enumeren as faltas graves.

Polas características da materia recomendaremos abrir un apartado no que se recollan: definicións das situacións protexidas, medidas específicas de prevención e procedemento e recursos para o seu tratamento.

Se no comité de empresa non se considerara oportuno a introdución deste apartado, polo menos será preciso que del se extraian os puntos importantes que desenvolven a materia legal co fin de asegurar un mínimo de cobertura para estas situacións.

Artigo X. Prevención e tratamento do acoso sexual e por razón de sexo.

Para os efectos de aplicación do disposto neste documento entenderase por:

Acoso sexual: todo comportamento verbal ou físico, de natureza sexual, que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un ambiente intimidatorio, degradante ou ofensivo.

Acoso por razón de sexo: calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un ambiente intimidatorio, degradante ou ofensivo.

Non é necesario que as accións de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo se desenvolvan durante un período prolongado de tempo. Unha soa acción, pola súa gravidade, pode ser constitutiva de acoso sexual.

Estes comportamentos deterioran o ambiente de traballo e afectan negativamente á calidade do emprego, ás condicións laborais e ao desenvolvemento profesional da vítima de acoso.

A empresa, xunto coa representación legal de traballadores e traballadoras, promoverá condicións de traballo que eviten o acoso arbitrando

procedementos específicos para a súa prevención e para dar canle ás denuncias ou reclamacións que poidan formular as persoas que foran obxecto do mesmo.

Procedemento informal de tramitación de denuncias por acoso sexual e por razón de sexo.

- a) Para a tramitación do procedemento informal de solución, a dirección de persoal de cada empresa, xunto coa representación legal de persoal, designará unha asesora confidencial. Esta asesora confidencial poderá ser a figura de delegada ou delegado de prevención de riscos laborais que xa exista dentro da empresa.
- b) Esta persoa recibirá formación axeitada para o tratamento destes casos.
- c) As súas funcións consistirán en recibir as queixas de acoso e, se os feitos non revistisen caracteres de delito perseguíbel de oficio ou mediante querela ou denuncia xudicial, entrará en contacto, de xeito confidencial, coa persoa denunciada, só ou en compañía da denunciante, por elección desta, para manifestarlle a existencia dunha queixa sobre a súa conduta e as responsabilidades disciplinarias nas que, de ser certas e de reiterarse as condutas denunciadas, a persoa denunciada podería incurrir. Ante estes casos esta persoa poderá propoñerlle á empresa medidas para que cesen este tipo de situacións (cambio de posto de traballo, cambio de turnos,...).
- d) Se os feitos revistisen caracteres de delito perseguíbel de oficio mediante querela ou denuncia xudicial, porá a queixa en coñecemento do órgano competente para comezar o procedemento disciplinario administrativo oportuno. Para estes casos, no seo da empresa tomaranse as medidas que se estimen oportunas co fin de evitar a posíbel situación de acoso.
- e) Ademais das funcións de tramitación dos procedementos informais de solución, a persoa asesora confidencial poderá

proporlle á dirección da empresa as recomendacións oportunas para unha mellor prevención do acoso, alén das que se recolleran no documento específico, debendo a dirección asumir as propostas axeitadas ao marco normativo vixente.

- f) Garantirase, en todo caso, a debida protección da persoa asesora confidencial fronte a represarias derivadas do exercicio de calquera das súas funcións.

Alén destas medidas de tratamento fronte ao acoso sexual e por razón de sexo, as partes asinantes do presente convenio manifestan o

seu firme compromiso para poñer en marcha medidas de prevención deste tipo de situacións. Tales medidas estarán recollidas nun documento que aprobará o comité de empresa no prazo de 3 meses desde a sinatura do presente convenio. Á parte doutras que se poidan considerar oportunas, o documento recollerá como mínimo:

- Cambios oportunos nas condicións de traballo que os eviten.
- Código de boas prácticas.
- Información específica da materia.

Todo o persoal da empresa recibirá o documento aprobado no comité.

SECCIÓN QUINTA. Tempo de traballo

Art. 34. Xornada.

8. O traballador ou traballadora terá dereito a adaptar a duración e a distribución da xornada de traballo para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral nos termos que se establezan na negociación colectiva ou no acordo que se chegue coa empresa respectando, se é o caso, o previsto naquela.

Dado que é recente a incorporación deste dereito no E.T., non son comúns os convenios colectivos que desenvolven este artigo.

A continuación mostraremos algunhas cláusulas modelo, non extraídas de ningún convenio en vigor, que farían efectivo o dereito á conciliación para as persoas traballadoras.

Introducir este tipo de cláusulas é importante co fin de asegurar os mesmos dereitos neste sentido para todas as persoas afectadas por un convenio, non deixando en mans exclusivas das empresas a decisión sobre a concesión deste tipo de dereitos.

É importante ter en conta á hora de redactar e negociar o convenio colectivo que as propostas escollidas para o desenvolvemento deste artigo deberán adaptarse ás propias características da empresa ou sector.

Artigo xeral que valore as responsabilidades familiares á hora de organizar o traballo na empresa

Artigo X. O sistema de organización e distribución do traballo que se adopte nunca poderá prexudicar o dereito á conciliación da vida familiar, laboral e persoal que traballadores e traballadoras da empresa teñen.

Porén, á hora de organizar o traballo terase en conta que aquelas persoas con menores en idade de escolarización ou con maiores dependentes, poidan compaxinar a atención destas persoas co horario de traballo.

Cláusula que desenvolva o procedemento e a adquisición do dereito

Artigo X. As persoas ás que o seu horario de traballo imposibilite o exercicio do dereito á conciliación da súa vida familiar, laboral e persoal, poderán solicitarlle por escrito á empresa modificacións respecto da distribución e organización da súa xornada de traballo. A empresa resolverá esas solicitudes, escoitada a representación sindical, no prazo de 10 días naturais e por escrito, podendo ser denegadas só no caso de que a empresa probe fidedignamente a imposibilidade de modificarlle as condicións de traballo á persoa nos termos solicitados. Nestes casos, a empresa estará na obriga de achegar, xunto co escrito de denegación, outra proposta que tente conxugar as necesidades de ambas partes.

Posibilidades para os casos de empresas con organización do traballo a quendas

Artigo X. As persoas con menores en idade de escolarización ou con maiores dependentes ao seu cargo terán preferencia para a elección de quenda de traballo.

Artigo X. As persoas con menores en idade de escolarización ou con maiores dependentes ao seu cargo terán dereito (ou preferencia), previa solicitude, a traballar en quenda fixa e a elixir quenda de traballo.

Este dereito é un dereito individual ao que terán dereito todas as persoas que traballen na empresa

nesta situación; aínda así, no caso de que máis do 30% do persoal realizase esta solicitude a empresa poderá, previo acordo coa representación sindical, limitar o exercicio do dereito no relativo á elección de quenda.

Introdución da flexibilización horaria

Artigo X. Flexibilización da xornada por motivos familiares.

As traballadoras e traballadores con fillos/as menores de 12 anos ou con familiares conviventes que, por razóns de enfermidade ou de avanzada idade, precisen da asistencia doutras persoas, poderán solicitar, e concederáselles se a organización do seu traballo o permite, a flexibilización da súa xornada de traballo dentro dun horario diario de referencia determinado en cada caso, por petición da persoa interesada e oída a representación legal do persoal. A decisión, se as necesidades do servizo o permitisen, recoñecerá o máis amplo horario diario de referencia posíbel. Dentro do horario de referencia establecido, a persoa interesada poderá cumprir a súa xornada de traballo con absoluta liberdade, sempre que, en cómputo mensual, resulten cumpridas todas as horas mensuais segundo o contrato de traballo.

Artigo X. As persoas que teñen ao seu cargo menores en idade de escolarización ou maiores dependentes poderán comezar e finalizar a súa xornada de traballo dentro dunha marxe de unha hora (ou o tempo que se estime).

Limitacións para a mobilidade xeográfica

Artigo X. As persoas que teñan responsabilidades familiares terán prioridade de permanencia no centro de traballo no caso de que se teña que proceder ao traslado de persoal.

Vacacións

Artigo X. Á hora de elaborar o calendario de vacacións terán preferencia as persoas con fillos

e/ou con fillas menores de doce anos ou con maiores dependentes ao seu coidado para que o seu período de descanso coincida cos períodos vacacionais das persoas ao seu cargo.

Teletraballo

Artigo X. Considérase o teletraballo como un medio posíbel de organizar o traballo na empresa sempre e cando se establezan as garantías axeitadas.

Ten consideración de teletraballo a forma de organización e/ou execución do traballo que utiliza a tecnoloxía da información no contexto dun contrato ou dunha relación de traballo que, aínda que tamén podería ser executado no local da empresa, é realizado fóra desta de maneira regular conforme a uns termos acordados.

Terán preferencia para o acceso ao teletraballo aquelas persoas ás que esta forma de organización lles beneficie á hora de conciliar a vida laboral, familiar e persoal.

Poderá solicitalo todo o persoal da empresa que ocupe un posto no que sexa posíbel a implantación do teletraballo.

Anexo

Co fin de conseguir unha efectiva aplicación dos dereitos que se desenvolven no convenio, será importante definir a consideración de maiores dependentes.

Artigo X. Para os efectos de aplicación dos dereitos derivados do coidado entenderase por maior dependente a aquela persoa que, afectada por algunha discapacidade física, psíquica ou sensorial ou que por razón de idade, precise do apoio doutra persoa para o desenvolvemento das actividades básicas da vida diaria (aseo, comida, transporte,...).

SECCIÓN QUINTA. Tempo de traballo

Art. 37.

Descanso semanal, festas e permisos.

3.b) Dous días polo nacemento de fillo/a e polo falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo o/a traballador/a necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días.

Esta modificación aumenta o permiso de dous días retribuídos para os casos de intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario.

Dado que o convenio colectivo é o texto a través do cal as persoas se guían para exercer os seus dereitos, e aínda que este xa é un dereito adquirido, será importante incluílo no apartado de licenzas polo seu efecto informador.

Artigo X. Licenzas.

- 2 días por intervención cirúrxica sen hospitalización que precise de repouso domiciliario.

SECCIÓN QUINTA. Tempo de traballo

Art. 37.

Descanso semanal, festas e permisos.

4. As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas nos termos previstos na negociación colectiva ou no acordo a que chegue co empresario respectando, se é o caso, o establecido naquela. Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou polo pai no caso de que ambos traballen.

A modificación deste artigo introduce a posibilidade de acumular o dereito en xornadas completas, pero remite á negociación colectiva ou a acordo coa empresa os termos para o seu exercicio.

A continuación mostraremos un exemplo de texto que se pode engadir a este artigo que regule os termos de acumulación.

Artigo X. [...] O cálculo de xornadas realizarase contabilizando o número total de horas ás que a persoa tería dereito no suposto de que gozase deste permiso na súa modalidade de unha hora de ausencia do traballo diaria, dividido polo número de horas que traballa cada día. O resultado serán os días laborábeis que esta persoa poderá gozar na modalidade de acumulación en xornadas.

Outra modificación introducida por este artigo é a regulación da ampliación deste permiso para os casos de partos múltiples; co fin de evitar malentendidos consideramos importante que no convenio se estableza a proporción exacta á que se terá dereito por cada crianza.

Artigo.- Nos casos de partos cada crianza xerará unha hora de permiso.

Alén desta aclaración, por medio da negociación colectiva poderase mellorar este artigo das seguintes maneiras:

Aumento do tempo de permiso no caso de goce na modalidade de redución de xornada

Artigo X. [...] A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución de xornada de unha hora ou dividir esta en dúas fraccións ao comezo e final da xornada de traballo.

Equiparación deste dereito para os casos de adopción

Artigo X. Nos casos de adopción e acollemento, cada crianza xerará o mesmo dereito. O cómputo dos 9 meses comezará a contar deste a data de resolución xudicial ou administrativa.

Aumento do tempo de descanso

Artigo X. As traballadoras por lactación de crianza menor de 12 meses...

(seguiría todo o articulado coas melloras e establecementos que se consideren oportunos).

SECCIÓN QUINTA. Tempo de traballo

Art. 37.

Descanso semanal, festas e permisos

5.- Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de oito anos ou algunha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial, que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional de salario entre, ao menos, un oitavo e un máximo da metade da duración de aquela.

No Estatuto dos Traballadores, o punto seguinte ao recollido no cadro anterior (art. 37.5) determina que a concreción horaria corresponde-lle á persoa traballadora dentro da súa xornada ordinaria.

Atendendo a este regulamento e ao dereito á conciliación tal e como explicamos no punto 1 deste texto, así como á xurisprudencia creada neste sentido, podemos afirmar que as persoas que soliciten o exercicio deste dereito poderán elixir, dentro dos horarios da empresa na súa categoría ou posto, a xornada de traballo que máis contribúa a exercer o seu dereito á conciliación.

Co fin de evitar procedementos incómodos e malentendidos dentro da empresa, recomendamos que na negociación colectiva se concrete

mellor este dereito, por medio de cláusulas como a que sinalamos a seguir.

Artigo X. A concreción horaria e o período de goce da redución de xornada corresponde á persoa que a solicita podendo fixar o seu novo horario en quenda única ou acumular o tempo de traballo en xornadas completas, aumentando os días de descanso semanal.

As solicitudes para a exercicio deste dereito daranse por aceptadas salvo que exista, no prazo de 10 días naturais, resposta por parte da empresa.

Propostas para mellorar as condicións de redución de xornada

Aumento da idade das crianzas que xeran o dereito.

Artigo X. Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún/ha menor de 12 anos ou...

Equiparación do dereito para os casos de adopcións e acollementos.

Artigo X. Nos casos de adopcións e acollementos, a idade do/a menor computarase, para os efectos deste dereito, desde a data de resolución xudicial ou administrativa.

Extensión deste dereito para os casos de enfermidade ou accidente.

Artigo X. Tamén terán dereito a reducir a xornada de traballo nos termos establecidos no presente artigo aquelas persoas que precisen atender ao coidado de familiares ata o terceiro grao que por razóns de enfermidade, idade ou accidente precisen apoios para o desenvolvemento das actividades diarias.

SECCIÓN QUINTA. Tempo de traballo

Art. 38. Vacacións anuais

3.- [...]

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa ao que se refire o parágrafo anterior coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto no artigo 48.4. desta lei, terase dereito a gozar das vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do goce do permiso que por aplicación de dito precepto lle correspondera, aínda que rematara o ano natural.

Nos convenios colectivos será importante recoller a materia regulada por medio deste artigo e tirar proveito da súa labor informadora.

Por outra banda, é importante facer extensíbel o dereito recoñecido para os casos de suspensión de maternidade aos casos de suspensión de paternidade por medio de cláusulas como a que segue:

Artigo X. Cando o período vacacional fixado no calendario da empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, do parto ou da lactación natural ou cos períodos de suspensión de contrato por risco durante o embarazo ou durante a lactación natural, por maternidade ou por paternidade, as persoas poderán gozar do dito período en data diferente, unha vez rematados os períodos de descanso aínda que o ano natural rematase.

SECCIÓN TERCEIRA Suspensión do contrato

Art. 45.

Causas e efectos da suspensión

1.- d) Maternidade, paternidade, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural de menor de nove meses e adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, de conformidade co código civil ou as leis civís das Comunidades Autónomas que o regulen, sempre a súa duración non sexa inferior a un ano, aínda que estes sexan provisionais, de menores discapitados/as ou que, polas súas circunstancias e experiencias persoais ou por provir do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes.

Canto ao desenvolvemento deste artigo na negociación colectiva, hai que dicir que non se considera importante incluílo xa que o seu contido pode aclararse no momento en que se trate cada motivo de suspensión.

SECCIÓN TERCEIRA

Suspensión do contrato

Art. 46.

Excedencias

2.- A traballadora ou traballador con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de se situar en excedencia voluntaria por un prazo non menor a catro meses e non maior a cinco anos. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

3.- Os traballadores e traballadoras terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo/a, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, a contar desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, salvo que se estableza unha duración maior por negociación colectiva, as persoas para atender ao coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente apartado, cuxo período de duración poderá gozarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos traballadores e traballadoras, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis persoas da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

As modificacións neste artigo introducen varias novidades: por unha banda recoñécese a posibilidade de goce fraccionado das excedencias por coidado de terceiras persoas; redúcese a 4 meses o período

mínimo de excedencia voluntaria; e amplíase a dous anos a duración máxima da excedencia para o coidado de familiares, remitindo á negociación colectiva a posibilidade de ampliación deste período.

O artigo completo resulta algo extenso e pesado para a lectura. Recoméndase pois que no convenio se introduza o regulado nel co fin de que as persoas coñezan os seus dereitos, pero utilizando algunha formula máis simple, como a que se expón a seguir.

Artigo X. Excedencias.

A) EXCEDENCIA VOLUNTARIA: poderá solicitala as persoas cun ano de antigüidade na empresa por un período non maior de 5 anos nin menor de 4 meses. Esta dereito poderá ser exercido outra vez pola mesma persoa no caso de que transcorresen 4 anos desde o remate da anterior.

B) EXCEDENCIA PARA O COIDADO DE FILLOS/OS: poderá ser por un período de tres anos por cada crianza a contar deste a data do parto ou da resolución xudicial ou administrativa de adopción ou acollemento. Cando unha nova crianza xerase o dereito, o inicio dunha nova excedencia dará fin a excedencia que se estea gozando

C) EXCEDENCIA PARA AO COIDADO DE FAMILIARES: poderase solicitar por un período non maior a 2 anos (recoméndase aumentar polo menos a tres) para atender ao coidado de familiar ata o segundo grao que por razón de accidente, idade ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e non realice ningunha actividade retribuída.

Os períodos de excedencia contemplados nos apartados b e c deste artigo poderán ser gozados de xeito fraccionado. Estas excedencias constitúen un dereito individual, aínda así a empresa poderá limitar o seu exercicio no caso de que estean xeradas polo mesmo feito causante.

Nestes dous supostos o período de excedencia computarase para os efectos de antigüidade e a persoa terá dereito á asistencia a cursos de formación, tendo o empresario a obriga de convalo, especialmente con ocasión da súa reincor-

poración. Durante o primeiro ano terase dereito á reserva do posto de traballo; transcorrido este a reserva quedará referida a un posto do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente. Nos casos de familias numerosas, a reserva do posto estenderase a 15 meses nas de categoría xeral e 18 nas de categoría especial.

Mellorar este permiso garantindo que este período compute a efectos promocionais ou na xeración de complementos retributivos.

Artigo X. O período de excedencia derivada do coidado de segundas persoas computará a efectos promocionais e na xeración de complementos retributivos.

Garantir o dereito de reserva do posto de traballo durante todo o período de excedencia.

Modificarase o artigo proposto neste sentido.

Garantir que todas as excedencias sexan suplidas por novas contratacións.

Artigo X. A empresa terá a obriga de suplir, con novas contratacións, as vacantes xeradas polo exercicio dos permisos de excedencia.

SECCIÓN TERCEIRA. Suspensión do contrato

Art. 48. Suspensión con reserva do posto de traballo

4. No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliábeis no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, con independencia de que esta realizase ou non algún traballo, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do período de suspensión, computado desde a data do parto, e sen que se desconte deste a parte que a nai puidese gozar con anterioridade ao parto. No suposto de falecemento do fillo, o período de suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, a nai solicitase reincorporarse ao seu posto de traballo.

Malia o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatamente posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que ambos/as os/as proxenitores traballen, a nai, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir facendo uso do período de suspensión por maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta estea en situación de incapacidade temporal.

No caso de que a nai non tivese dereito a suspender a súa actividade profesional con dereito a prestacións de acordo coas normas que regulen a devandita actividade, o outro proxenitor terá dereito a suspender o seu contrato de traballo polo período que correspondese á nai, o que será compatíbel co exercicio do dereito recoñecido no artigo seguinte. Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o/a neonato/a deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión poderá computarse, a instancia da nai, ou na súa falta, do outro proxenitor, a partir da data da alta hospitalaria. Exclúense do devandito cómputo as seis semanas posteriores ao parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai.

Nos casos de partos prematuros con falta de peso e aqueloutros en que o/a neonato/a precise, por algunha condición clínica, hospitalización a continuación do parto, por un período superior a sete días, o período de suspensión ampliarase en tantos días como a crianza estea hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais, e nos termos en que regulamentariamente se desenvolva.

Nos supostos de adopción e de acollemento, de acordo co artigo 45.1.d desta Lei, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliábel no suposto de adopción ou acollemento múltiples en dúas semanas por cada menor a partir do segundo. A devandita suspensión producirá os seus efectos, a elección da persoa, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción, ben a partir da decisión administrativa

ou xudicial de acollemento, provisional ou definitivo, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de suspensión.

No caso de que ambas persoas traballen, o período de suspensión distribuirase a opción das interesadas, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de goce simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos parágrafos anteriores ou das que correspondan en caso de parto, adopción ou acollemento múltiples.

No suposto de discapacidade do/a fillo/a ou menor adoptado/a ou acollido/a, a suspensión do contrato a que se refire este apartado terá unha duración adicional de dúas semanas. No caso de que ambas persoas traballen, este período adicional distribuirase a opción dos/as interesado/as, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva e sempre de forma ininterrompida.

Os períodos aos que se refire o presente apartado poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre a empresa e os/as traballadores/as afectados/as, nos termos que regulamentariamente determinense.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo ao país de orixe do/a adoptado/a, o período de suspensión, previsto para cada caso no presente apartado, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

Os/as traballadores/as beneficiaranse de calquera mellora nas condicións de traballo á que puidesen ter dereito durante a suspensión do contrato nos supostos a que se refire este apartado, así como nos previstos no seguinte apartado e no artigo 48 bis.

5. No suposto de risco durante o embarazo ou de risco durante a lactación natural, nos termos previstos no artigo 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, a suspensión do contrato finalizará o día en que se inicie a suspensión do contrato por maternidade biolóxica ou o lactante cumpra nove meses, respectivamente, ou, en ambos os casos, cando desapareza a imposibilidade da traballadora de se reincorporar ao seu posto anterior ou a outro compatíbel co seu estado.

Ao igual que no punto anterior, se ben se considera importante a inclusión do contido deste artigo nos convenios colectivos, recomendamos elaborar un novo artigo que resuma o establecido no E.T.

Artigo X. Maternidade.

A) Parto.

O período de suspensión terá unha duración de 16 semanas ampliábeis nos casos de parto múltiple en 2 semanas máis por cada crianza a partir da segunda.

O período distribuirase a opción da interesada, antes ou despois do parto e compartido co outro proxenitor no caso de que ambas persoas traballen, sempre e cando 6 semanas, de obrigatorio goce para a nai, sexan inmediatamente posteriores ao parto. No caso de falecemento da nai o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade, ou do tempo que reste, do período de suspensión.

No caso de que a nai non cumprira co período de cotización mínimo para ter dereito a este, o/a outro/a proxenitor/a poderá gozar o tempo que lle tería correspondido á nai.

B) Parto prematuro.

Nos casos de parto prematuro e naqueles que, por calquera outra causa a crianza deba quedar en réxime de hospitalización, o período poderá computarse a partir da alta hospitalaria, con exclusión das seis semanas posteriores ao parto. Nos casos en que a crianza teña que permanecer hospitalizada por un período superior a 7 días, a suspensión ampliarase mentres dure a hospitalización por un máximo de 13 semanas adicionais.

C) Adopción ou acollemento.

Nos suposto de adopción ou acollemento de menores de 6 anos ou menores de idade con discapacidades ou nos casos en que os servizos sociais acrediten especiais dificultades de inserción social e familiar, o período de suspensión terá unha duración de 16 semanas ininterrompidas, ampliábeis nos supostos de adopción ou acollemento múltiples en dúas semanas máis por cada crianza. Nos supostos de discapacidade da crianza, o período terá unha duración adicional de 2 semanas.

No caso de que traballen ambos os dous proxenitores, estes poderán distribuír o período libremente, de forma simultánea ou sucesiva.

Nos supostos de adopción ou acollemento internacional o período de suspensión poderá iniciarse ata 4 semanas antes da constitución de adopción.

A suspensión á que se fai referencia neste apartado poderá ser gozada en réxime de xornada completa ou a tempo parcial dun mínimo do 50%, previo acordo coa empresa.

As persoas nesta situación beneficiaranse da calquera mellora á que terían dereito durante á suspensión.

SECCIÓN TERCEIRA. Suspensión do contrato

Art. 48 BIS.

Suspensión do contrato de traballo por paternidade.

Nos supostos de nacemento de fillo, adopción ou acollemento de acordo co artigo 45.1.d desta lei, o traballador/a terá dereito á suspensión do contrato durante trece días ininterrompidos, ampliábeis no suposto de parto, adopción ou acollemento múltiples en dous días máis por cada fillo a partir do segundo. Esta suspensión é independente do goce compartido dos períodos de descanso por maternidade regulados no artigo 48.4. No suposto de parto, a suspensión corresponde en exclusiva ao outro/a proxenitor/a. Nos supostos de adopción ou acollemento, este dereito corresponderá só a un/ha dos/as proxenitores/as, a elección dos/as interesado/a; con todo, cando o período de descanso regulado no artigo 48.4 sexa gozado na súa totalidade por unha persoa, o dereito á suspensión por paternidade unicamente poderá ser exercido pola outra.

O/A traballador/a que exerza este dereito poderá facelo durante o período comprendido desde a finalización do permiso por nacemento de fillo, previsto legal ou convencionalmente, ou desde a resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ata que finalice a suspensión do contrato regulada no artigo 48.4 ou inmediatamente logo da finalización da devandita suspensión.

A suspensión do contrato a que se refire este artigo

poderá gozarse en réxime de xornada completa ou en réxime de xornada parcial dun mínimo do 50 %, previo acordo entre a empresa e o/a traballador/a, e conforme se determine regulamentariamente.

O/A traballador/a deberá comunicar a empresa, coa debida antelación, o exercicio deste dereito nos termos establecidos, se é o caso, nos convenios colectivos.

Toda a materia incluída neste artigo é novidosa na lexislación laboral: trátase dun novo permiso retribuído que antes do 22 de marzo non aparecía recollido en ningún texto normativo. Para os efectos da negociación colectiva é importante recoller o seu contido, así como fechar os termos de goce.

Artigo X. Paternidade.

Como instrumento para contribuír a un reparto máis equilibrado das responsabilidades familiares, por paternidade terase dereito a un período de suspensión con reserva do posto de traballo de 13 días interrompidos, ampliábeis no caso adopción, nacemento ou acollemento múltiples en 2 días por cada crianza a partir da segunda.

No suposto de parto este período corresponderalle só á outra persoa.

Nos supostos de adopción ou acollemento corresponderalle este dereito ao pai ou á nai, e, no caso de que o período de descanso de maternidade sexa gozado integramente por unha persoa, este dereito corresponderalle obrigatoriamente á outra.

Este permiso poderá ser gozado tralos días de descanso por nacemento ou desde a resolución xudicial ou administrativa de constitución de adopción ou acollemento. Nos casos en que se teña dereito ao goce da suspensión de maternidade, a suspensión recollida neste artigo poderá ser gozada mentres dure a maternidade ou desde o día que remate como unha continuación da mesma.

Esta suspensión poderá ser gozada en réxime de xornada completa ou a tempo parcial dun mínimo do 50%, previo acordo coa empresa.

A persoa deberá comunicar á empresa o exercicio deste dereito nos mesmos prazos establecidos na empresa para o goce de licenzas.

Corresponderalle ao traballador ou traballadora a decisión do período de goce desta suspensión.

Modificacións na lei 31/1995 de prevención de riscos laborais

As modificacións neste texto introducen dúas novidades:

1. Menciona que as Administracións públicas á hora da recollida de datos, como por exemplo no caso do estudo e investigación en materia de prevención de riscos laborais, considerarán variábeis relacionadas co sexo coa finalidade de previr danos relacionados coas mesmas.
2. Aumenta a protección ás situacións de embarazo e lactación.

A respecto deste segundo punto, e de cara á negociación colectiva, recomendamos recoller nos convenios o procedemento de actuación e dereitos para este tipo de situacións. Sen enumerar o articulado da Lei de prevención de riscos que recolle esta materia, a continuación mostramos un artigo modelo:

Artigo que conteña e mellore a normativa

Artigo X. Protección á maternidade e á lactación natural.

No prazo de 5 meses desde a aprobación do presente convenio o comité de seguridade e saúde (no caso de non existir este, será a empresa coa participación das persoas delegadas de prevención de riscos) elaborará e aprobará unha relación de todos os postos de traballo exentos de riscos para as mulleres embarazadas, parto recente e lactantes e para a súa descendencia dentro da empresa. Para a elaboración desta lista realizarase unha avaliación na que se terá en conta a determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan

influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto. Esta lista será revisada e actualizada cada ano desde a súa aprobación.

No momento en que a empresa teña coñecemento da situación de embarazo dalgunha das súas traballadoras deberá proceder, con carácter inmediato, a cambiar o posto da mesma, no caso de ser preciso, para un dos postos exentos de risco.

As traballadoras poderán pasar a ocupar postos de igual ou inferior categoría sen que o cambio supoña ningunha perda económica para ela. En todo caso, os cambios previstos son de carácter transitorio e cesarán cando o posto orixinario deixe de supor un risco para ela ou a súa descendencia.

As traballadoras tamén poderán pasar a ocupar postos de superior categoría beneficiándose, nestes casos, das melloras salariais derivadas do cambio.

No suposto de que o cambio non fora posíbel por razóns xustificadas, ou cando co cambio de posto a traballadora aínda segue en situación de risco derivada do exercicio do traballo, esta pasará á situación de suspensión por risco por embarazo ou lactación. Para estes supostos a empresa facilitará que a tramitación da suspensión se realice coa maior celeridade posíbel.

As mulleres embarazadas que realicen traballo nocturno ou que traballen a quendas poderán solicitar cambio de quenda ou traballo a quenda única.

Todos os cambios realizados polo previsto neste artigo non poderán supor perdas económicas para a traballadora.

Durante o período de suspensión da traballadora por risco durante o embarazo ou a lactación natural as traballadoras percibirán o 100% da base reguladora correspondente.

Nos casos de Incapacidade temporal de mulleres embarazadas, completárase a prestación da traballadora ata o 100% da base reguladora.

Plans de igualdade nas empresas

Por medio deste documento tentaremos facer unha pequena achega de aspectos básicos, canto a procedemento e a contido, que se deben ter en conta á hora de elaborarmos un plan de igualdade nunha empresa.

1. Compromiso

A lei sinala que o deber de negociar un plan de igualdade formalizárase a través da negociación colectiva, como por exemplo mediante cláusulas como a proposta nesta guía.

Sen prexuízo do dito, os comités de empresa poderán acordar que se formalice o deber de elaborar e de implantar un plan de igualdade por medio dunha acta de engadido ao convenio colectivo para os casos en que a negociación do seguinte convenio non sexa inmediata.

É importante que no compromiso aparezan prazos concretos para a súa elaboración e aprobación, así como o equipo de persoas responsábeis desta acción.

2. Diagnose

A elaboración dunha diagnose da que se obteña unha radiografía da situación de homes e mulleres dentro da empresa é de obriga para o cumprimento da lei.

Para a realización da diagnose deberanse elaborar cuestionarios nos que se recolla información abonda para poder detectar desigualdades dentro da empresa entre un e outro sexo.

Os cuestionarios para a recollida de datos serán cualitativos e cuantitativos. Os datos cuan-

titativos terán que ser facilitados pola empresa, pero a representación sindical poderá facer un seguimento co fin de asegurar a veracidade dos mesmos. Os datos mínimos que se deberán recoller son (todos desagregados por sexo):

- Organigrama da empresa co número de persoas por departamentos e categorías.
- Distribución do cadro de persoal por idade.
- Distribución do cadro de persoal por sexo.
- Distribución do cadro de persoal por estudos.
- Distribución do cadro de persoal por tipo de contrato.
- Distribución do cadro de persoal por tipo de xornada.
- Todas as horas medias traballadas á semana.
- Movementos de persoal.
- Traslados.
- Sistemas de recrutamento e selección.
- Persoas que reciben formación.
- Tipo de formación recibida.
- Horarios de asistencia á formación.
- Retribucións económicas medias por categorías.
- Goce de beneficios sociais.
- Permisos gozados.
- Características familiares do cadro de persoal.

Os datos cuantitativos poderán ser extraídos por medio da observación, da análise do convenio colectivo e de entrevistas a todas as partes que conforman a empresa: dirección, persoal e representación sindical.

Unha vez recollidos os datos elaborárase un informe en que constarán as situacións positivas e negativas detectadas na empresa.

3. Plan de igualdade

1. **Obxectivos:** marcaranse en base aos resultados obtidos na diagnose. Os obxectivos deberán ser claros e reais.
2. **Medidas:** cada obxectivo constará de medidas a través das cales se tentará acadalo.
3. **Persoas destinatarias:** algúns obxectivos poden constar de medidas destinadas a un determinado grupo, como por exemplo a certas categorías. Este aspecto deberá aparecer delimitado.
4. **Temporalización:** será un cronograma en que apareza detallado o tempo estimado para a implantación de cada medida e para a consecución de cada obxectivo.
5. **Avaliación:** marcarase un sistema de avaliación, no que participe o equipo responsábel da medida, que permita ir coñecendo o estado de implantación con certa periodicidade e a través do cal se realice un informe unha vez finalizado o tempo estimado. No informe constarán

os obxectivos e accións acadadas e as carencias detectadas.

EXEMPLO:

Tipos de contratos	Mulleres	Homes
Indefinido xornada completa	32	78
Indefinido xornada parcial	26	29
Temporal xornada completa	14	9
Temporal xornada parcial	2	0
Prácticas	3	7
Formación	1	2
TOTAIS	78	125

Conclusión: o 70% dos contratos indefinidos a xornada completa está ocupado por homes, fronte ao 30% ocupado por mulleres.

Obxectivo: mellorar as condicións contractuais das mulleres dentro da empresa.

Acción: conversión do x% de contratos de mulleres temporais en indefinidos no prazo de x meses.

