

### CONVENIOS COLECTIVOS: OBRIGAS LEGAIS E RECOMENDACIÓNS EN MATERIA DE IGUALDADE

#### INTRODUCCIÓN

A Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva foi creada pola Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia. Trátase dun órgano de asesoramento, control e promoción da igualdade por razón de xénero na negociación colectiva galega, adscrito ao Consello Galego de Relacións Laborais. Actualmente a súa regulación recóllese no capítulo VI do título III da Lei 7/2023, do 30 de novembro (DOG nº 233, do 11 de decembro de 2023), para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia.

As competencias desta Comisión Consultiva son:

- a) O asesoramento sobre a redacción e a aplicación de cláusulas que promovan a igualdade entre mulleres e homes ou eliminen as discriminacións directas ou indirectas por razón de sexo. Este asesoramento poderá ser solicitado por aquelas asociacións empresariais, empresas, organizacións sindicais ou representación legal de traballadores e traballadoras que, consonte a lexislación vixente, estiveren lexitimadas para negociar en convenios colectivos, calquera que for o seu ámbito de negociación.
- b) A análise da totalidade dos convenios colectivos depositados na consellería competente en materia de emprego e de relacións laborais, logo da cal poderá indicar as melloras ou as carencias no recollido neles en relación coa promoción da igualdade e coa eliminación de todo tipo de discriminación por medio de recomendacións ás mesas negociadoras.
- c) A organización, coordinada co órgano competente en materia de igualdade entre mulleres e homes, de actividades de formación en igualdade dirixidas a empresas, organizacións empresariais, representacións de traballadores e traballadoras e organizacións sindicais.
- d) A elaboración, con ocasión dos procesos electorais nos ámbitos empresariais e da Administración, de recomendacións xerais sobre o nivel adecuado de representación equilibrada de mulleres e homes, atendendo ao número de mulleres e de homes do censo electoral.
- e) A elaboración de estudos, manuais de boas prácticas, guías, xornadas e outro tipo de material ou actividades formativas para promover a igualdade na negociación colectiva.
- f) As competencias que teña atribuídas polo acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo.
- g) Aqueloutras competencias que lle foren conferidas pola Xunta de Galicia, pola consellería competente en materia de emprego e de relacións laborais ou, se for o caso, polo órgano competente en materia de igualdade entre mulleres e homes, e as que lle atribúa o acordo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre a igualdade entre mulleres e homes.

Coma sempre, cando se trata de órganos do Consello Galego de Relacións Laborais, a Comisión conta cunha composición paritaria entre as organizacións sindicais e empresariais mais representativas de Galicia, o que outorga un valor diferencial a todos cantos documentos son elaborados por ela, tendo en conta que sempre terán o beneplácito dos representantes de ambas as dúas partes da relación laboral.

A Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva terá a composición seguinte:

- a) A Presidencia, que será desempeñada pola presidenta ou polo presidente do Consello Galego de Relacións Laborais, dotada de voto de calidade.

b) Tres persoas en representación das organizacións sindicais máis representativas con implantación en Galicia.

c) Tres persoas en representación das organizacións empresariais máis representativas con implantación en Galicia.

No seo desta Comisión, entre outras actividades e co fin de promover e mellorar a calidade da negociación colectiva, elabóranse documentos e guías que sirvan de orientación e axuda ás mesas negociadoras, dende un total respecto pola autonomía negocial das partes que as integran. Nesta liña, tras a análise anual da totalidade dos convenios colectivos depositados na consellería competente en materia de emprego e relacións laborais en relación coa promoción da igualdade e coa eliminación de todo tipo de discriminacións, a CCAINC detectou a necesidade de elaborar un documento que, lembrando as obrigas e recomendacións que as diferentes normas establecen nesta materia, achegue ás mesas negociadoras e á autoridade laboral competente en materia de rexistro de convenios colectivos un documento útil co ánimo de reforzar o cumprimento de obrigas e recomendacións, e establecer unha correcta observación e desenvolvemento das normas co fin de garantir que a negociación colectiva sexa unha ferramenta chave na consecución da igualdade real nas relacións laborais.

Os estudos sobre convenios colectivos asinados e vixentes en Galicia amosan que queda moito traballo por facer en materia de perspectiva de xénero, ata o punto de que non sempre se cumpre coa normativa vixente.

O artigo 90.6 do Estatuto das persoas traballadoras establece que a autoridade laboral velará polo respecto ao principio de igualdade nos convenios colectivos que poidan conter discriminacións, directas ou indirectas, por razón de sexo.

Por este motivo, diriximos este documento á autoridade laboral competente no rexistro de convenios de Galicia, entendendo que este órgano é un mecanismo clave para a correcta introdución da perspectiva de xénero na negociación colectiva.

O artigo 85.1 do Estatuto das persoas traballadoras establece que 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, no seu caso, plans de igualdade co alcance e contido previsto no capítulo III do título IV da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Así, diríxese tamén este documento, especialmente, ás persoas negociadoras dos convenios galegos (tanto da parte social como empresarial), por ser estas as principais responsables dos contidos dos convenios colectivos e, por tanto, do correcto desenvolvemento da norma en materia de igualdade.

O Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, ten por obxecto regular o rexistro e depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo e o seu funcionamento a través de medios electrónicos, así como a inscrición e depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo. No mesmo real decreto, o artigo 8.3. recolle que a autoridade laboral procederá a ditar resolución ordenando o seu rexistro, depósito e publicación no diario oficial correspondente tras comprobar que o convenio ou acordo colectivo non vulnera a lexislación vixente nin prexudica gravemente o interese de terceiros.

O artigo 45 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, dispón que as empresas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que deberán negociar, e no seu caso acordar, cos representantes legais das persoas traballadoras na forma que se determine na lexislación laboral.

No caso das empresas de cincuenta ou máis persoas traballadoras, esas medidas de igualdade deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun plan de igualdade, co alcance e contido establecidos na normativa aplicable, que deberá ser así mesmo obxecto de negociación na forma que se determina na lexislación laboral.

Co fin de garantir o cumprimento e desenvolvemento do principio de igualdade na negociación colectiva, a modo informativo achéganse, por medio do anexo a este documento, artigos de diferentes normas que instan ou remiten directamente aos convenios colectivos a desenvolver ou introducir diferentes cuestións relacionadas coa promoción da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes nas relacións laborais.

No seguinte anexo achégase o marco normativo, e o seu articulado, no que se recollen:

- os artigos que xustifican a existencia do documento de cara a facilitar a labor tanto das mesas negociadoras dos convenios como da autoridade laboral.
- obrigas e recomendacións, poñendo o foco na necesaria distinción entre ambos os elementos e entendendo as recomendacións/exemplos como unha ferramenta de axuda para dar cumprimento ás obrigas legais.

## ANEXO

### Marco normativo e obrigas legais en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes:

- Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto das persoas traballadoras.
- Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, de igualdade efectiva entre mulleres e homes (LOIEMH).
- Real decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación.
- Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e se modifica o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.
- Real decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.
- Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación.
- Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI.
- Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia.

## 1. Igualdade e non discriminación por razón de sexo e xénero

Partindo do establecido no artigo 45.1 e 2 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, recóllense a continuación unha serie de obrigas, recomendacións e remisións da normativa á negociación colectiva en materia de igualdade.

### Artigo 45.1 e 2 da Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes: 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 tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que deberán negociar, e no seu caso acordar, cos representantes legais das persoas traballadoras na forma que se determine na lexislación laboral.

2. No caso das empresas de cincuenta ou máis traballadores, 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 establecidos neste capítulo, que deberá ser así mesmo obxecto de negociación na forma que se determine na lexislación laboral.

### Recomendacións:

### Artigo 43 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes: Promoción da igualdade na negociación colectiva.

De acordo co establecido legalmente, mediante a negociación colectiva **poderanse** establecer medidas de acción positiva para favorecer o acceso das mulleres ao emprego e a aplicación efectiva do principio de igualdade de trato e non discriminación nas condicións de traballo entre mulleres e homes.

### Artigo 17.4 do Estatuto das persoas traballadoras. Non discriminación nas relacións laborais.

Sen prexuízo do disposto nos números 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 modo que, en igualdade de condicións de

idoneidade, teñan preferencia para seren contratadas as persoas do sexo menos representado no grupo profesional de que se trate.

Así mesmo, a negociación colectiva poderá establecer este tipo de medidas nas condicións de clasificación profesional, promoción e formación, de modo que, en igualdade de condicións de idoneidade, teñan preferencia as persoas do sexo menos representado para favorecer o seu acceso ao grupo profesional ou posto de traballo de que se trate.

#### **Obrigas e remisións:**

**Artigo 2. 3 do Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e se modifica o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo. Ámbito de aplicación.**

**2.3.** Ás empresas incluídas no [artigo 45.3](#) e 4 da [Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo](#), seralles de aplicación o establecido neste real decreto, salvo no que expresamente se prevexa no convenio colectivo que estableza a súa adopción ou no acordo sancionador, respectivamente.

**Artigo 6.1. F) do Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e se modifica o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo. Competencias da comisión negociadora.**

1. A comisión negociadora terá competencias en:

- f) Cantas outras funcións puideran atribuírlle a normativa e o convenio colectivo de aplicación, ou se acorden pola propia comisión, incluída a remisión do plan de igualdade que fora aprobado ante a autoridade laboral competente para os efectos do seu rexistro, depósito e publicación.

#### **Obrigas:**

**Artigo 4 do Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e se modifica o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo. Prazo para levar a cabo a negociación.**

1. Sen prexuízo das melloras que podan establecer os convenios colectivos, as empresas **deberán** iniciar o procedemento de negociación dos seus plans de igualdade e das diagnoses previas mediante a constitución da comisión negociadora, dentro do prazo máximo dos tres meses seguintes ao momento no que alcanzasen o cadro de persoal que o fai obrigatorio, computado de acordo co disposto no artigo anterior.

2. As empresas non contempladas no apartado anterior e que queden obrigadas por convenio colectivo a negociar un plan de igualdade, **deberán** iniciar o procedemento de negociación dentro do prazo establecido no convenio colectivo, ou, no seu defecto, dentro dos tres meses posteriores á súa publicación.

**Artigo 5. 1 e 6 do Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e se modifica o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo. Procedemento de negociación dos plans de igualdade.**

1. Sen prexuízo de previsións distintas acordadas en convenio colectivo, e de conformidade co previsto nos [artigos 45 e 46 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo](#), os plans de igualdade, incluídas as diagnoses previas, **deberán** ser obxecto de negociación coa representación legal das persoas traballadoras de acordo co presente artigo.

6. As partes **deberán** negociar de boa fe, con vistas á consecución dun acordo. O dito acordo requirirá a conformidade da empresa e da maioría da representación das persoas traballadoras que compoñen a comisión.

En caso de desacordo, a comisión negociadora poderá acudir aos procedementos e órganos de solución autónoma de conflitos, se así se acorda, previa intervención da comisión paritaria do convenio correspondente, se así está previsto nel para estes casos.

O resultado das negociacións deberá recollerse por escrito e asinarse polas partes negociadoras para a súa posterior remisión á autoridade laboral competente, para os efectos do rexistro, depósito e publicidade nos termos previstos regulamentariamente.

## 2. Condicións de traballo

### Obrigas:

**Artigo 3.1. do Real decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes .Principio de transparencia retributiva.**

A fin de garantir a aplicación efectiva do principio de igualdade de trato e non discriminación en materia retributiva entre mulleres e homes, as empresas e os convenios colectivos **deberán** integrar e aplicar o principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado aos diferentes aspectos que determinan a retribución das persoas traballadoras e sobre os seus diferentes elementos, permite obter información suficiente e significativa sobre o valor que se lle atribúe á devandita retribución.

**Artigo 9 do Real decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes. Valoración de postos de traballo nos convenios colectivos.**

De acordo co previsto no artigo 22.3 do Estatuto das persoas traballadoras, co obxectivo de comprobar que a definición dos grupos profesionais se axusta a criterios e sistemas que garanten a ausencia de discriminación directa e indirecta entre mulleres e homes e a correcta aplicación do principio de igualdade de retribución por traballos de igual valor, as mesas negociadoras dos convenios colectivos **deberán** asegurarse de que os factores e condicións concorrentes en cada un dos grupos e niveis profesionais respectan os criterios de adecuación, totalidade e obxectividade, e o principio de igual retribución para postos de igual valor nos termos establecidos no artigo 4.

**Artigo 11 do Real decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes. Igualdade retributiva das persoas traballadoras a tempo parcial.**

As persoas traballadoras a tempo parcial teñen os mesmos dereitos, incluídos os retributivos, que as persoas traballadoras a tempo completo.

Neste sentido, o principio de proporcionalidade nas retribucións percibidas resultará de aplicación cando o esixan a finalidade ou natureza destas e así se estableza por unha disposición legal, regulamentaria ou por convenio colectivo.

Calquera redución proporcional **deberá garantir** así mesmo que non teña repercusión negativa ningunha no gozo dos dereitos relacionados coa maternidade e o coidado de menores ou persoas dependentes.

**Artigo 22.3 do Estatuto das persoas traballadoras. Sistema de clasificación profesional.**

A definición dos grupos profesionais **axustarase** a criterios e sistemas que, baseados nunha análise correlacional entre nesgos de xénero, postos de traballo, criterios de encadramento e retribucións, teñan como obxecto garantir a ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mulleres e homes. Estes criterios e sistemas, en todo caso, cumprirán co previsto no artigo 28.1.

**Artigo 28 do Estatuto das persoas traballadoras. Igualdade de remuneración por razón de sexo.**

1. O empresario está **obrigado** a pagar pola prestación dun traballo de igual valor a mesma retribución, satisfeita directa ou indirectamente, e calquera que sexa a súa natureza, salarial ou extrasalarial, sen que poida producirse discriminación ningunha por razón de sexo en ningún dos elementos ou condicións daquela.

Un traballo terá igual valor que outro cando a natureza das funcións ou tarefas efectivamente encomendadas, as condicións educativas, profesionais ou de formación esixidas para o seu exercicio, os factores estritamente relacionados co seu desempeño e as condicións laborais nas que ditas actividades se levan a cabo en realidade sexan equivalentes.

### 3. Promoción e formación no traballo

#### Obrigas:

#### **Artigo 23.2 do Estatuto das persoas traballadoras. Promoción e formación profesional no traballo.**

Na negociación colectiva pactaranse os termos do exercicio destes dereitos, que **se acomodarán** a criterios e sistemas que garantan a ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre persoas traballadoras dun e outro sexo.

#### **Artigo 24 do Estatuto das persoas traballadoras. Ascensos.**

1. Os ascensos dentro do sistema de clasificación profesional **produciranse** conforme o que se estableza en convenio ou, na súa falta, en acordo colectivo entre a empresa e os representantes das persoas traballadoras. En todo caso os ascensos produciranse tendo en conta a formación, méritos, antigüidade da persoa traballadora, así como as facultades organizativas do empresario.

#### Recomendación:

#### **Artigo 24 do Estatuto das persoas traballadoras. Ascensos.**

2. Os ascensos e a promoción profesional na empresa **axustaranse** a criterios e sistemas que teñan como obxectivo garantir a ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mulleres e homes, podendo establecerse medidas de acción positiva dirixidas a eliminar ou compensar situacións de discriminación.

### 4. Conciliación

#### Obriga:

#### **Artigo 44 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes. Os dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.**

1. Os dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral **recoñeceranse** aos traballadores e as traballadoras en forma que fomenten a asunción equilibrada das responsabilidades familiares, evitando toda discriminación baseada no seu exercicio.

2. O permiso e a prestación por maternidade concederanse nos termos previstos na normativa laboral e de Seguridade Social.

3. Para contribuír a unha repartición máis equilibrada das responsabilidades familiares, recoñécese aos pais o dereito a un permiso e unha prestación por paternidade, nos termos previstos na normativa laboral e de Seguridade Social.

#### Remisións da norma á negociación colectiva:

#### **Artigo 34.8 do Estatuto das persoas traballadoras. Xornada.**

As persoas traballadoras teñen dereito a solicitar as adaptacións da duración e distribución da xornada de traballo, na ordenación do tempo de traballo e na forma de prestación, incluída a prestación do seu traballo a distancia, para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida familiar e laboral. As ditas adaptacións deberán ser razoables e proporcionadas en relación coas necesidades da persoa traballadora e coas necesidades organizativas ou produtivas da empresa.

No caso de que teñan fillos ou fillas, as persoas traballadoras teñen dereito a efectuar a devandita solicitude ata que os fillos ou fillas cumpran doce anos.

Así mesmo, terán ese dereito aquelas que teñan necesidades de coidado respecto dos fillos e fillas maiores de doce anos, o cónxuxe ou parella de feito, familiares por consanguinidade ata o segundo grao da persoa traballadora, así como doutras persoas dependentes cando, neste último caso, convivan no mesmo domicilio, e que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poidan valerse por si mesmos, debendo xustificar as circunstancias nas que fundamenta a súa petición.



**Na negociación colectiva poderanse establecer, con respecto ao disposto neste apartado, os termos do seu exercicio, que se acomodarán a criterios e sistemas que garantan a ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre persoas traballadoras dun e outro sexo.** Na súa ausencia, a empresa, ante a solicitude da persoa traballadora, abrirá un proceso de negociación con esta que terá que desenvolverse coa máxima celeridade e, en todo caso, durante un período máximo de quince días, presumíndose a súa concesión se non concorre oposición motivada expresa neste prazo.

Finalizado o proceso de negociación, a empresa, por escrito, comunicará a aceptación da petición. En caso contrario, exporá unha proposta alternativa que posibilite as necesidades de conciliación da persoa traballadora ou ben manifestará a negativa ao seu exercicio. Cando se expoña unha proposta alternativa ou se denegue a petición, motivaranse as razóns obxectivas nas que se sustenta a decisión.

A persoa traballadora terá dereito a regresar á situación anterior á adaptación unha vez concluído o período acordado ou previsto ou cando decaian as causas que motivaron a solicitude.

No resto dos supostos, de concorrer un cambio de circunstancias que así o xustifique, a empresa só poderá denegar o regreso solicitado cando existan razóns obxectivas motivadas para iso.

O disposto nos parágrafos anteriores enténdese, en todo caso, sen prexuízo dos permisos aos que teña dereito a persoa traballadora de acordo co establecido no artigo 37 e 48 bis.

As discrepancias xurdidas entre a dirección da empresa e a persoa traballadora resolveranse pola xurisdición social, a través do procedemento establecido no artigo 139 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social.

#### **Artigo 37.6, 7 e 9 do Estatuto das persoas traballadoras. Descanso semanal, festas e permisos.**

**6.** Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de doce anos ou unha persoa con discapacidade que non desempeñe unha actividade retribuída terá dereito a unha redución da xornada de traballo diaria, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo do cónxuxe ou parella de feito, ou un familiar ata o segundo grao de consanguinidade e afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

O proxenitor, gardador con fins de adopción ou acolledor permanente terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario de, polo menos, a metade da duración daquela, para o coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, do menor ao seu cargo afectado por cancro (tumores malignos, melanomas e carcinomas), ou por calquera outra enfermidade grave, que implique un ingreso hospitalario de longa duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente, acreditado polo informe do servizo público de saúde ou órgano administrativo sanitario da comunidade autónoma correspondente e, como máximo, ata que o fillo ou persoa que fose obxecto de acollemento permanente ou de garda con fins de adopción cumpra os vinte e tres anos.

En consecuencia, o mero cumprimento dos dezoito anos de idade polo fillo ou o menor suxeito a acollemento permanente ou a garda con fins de adopción non será causa de extinción da redución da xornada, se se mantén a necesidade de coidado directo, continuo e permanente.

Con todo, cumpridos os 18 anos, poderase recoñecer o dereito á redución de xornada ata que o causante cumpra 23 anos nos supostos en que o padecemento de cancro ou enfermidade grave fose diagnosticado antes de alcanzar a maioría de idade, sempre que no momento da solicitude se acrediten os requisitos establecidos nos parágrafos anteriores, salvo a idade.

Así mesmo, manterase o dereito a esta redución ata que a persoa cumpra 26 anos se antes de alcanzar 23 anos acreditase, ademais, un grao de discapacidade igual ou superior ao 65 por cento.

Por convenio colectivo, poderanse establecer as condicións e supostos nos que esta redución de xornada se poderá acumular en xornadas completas.



Nos supostos de nulidade, separación, divorcio, extinción da parella de feito ou cando se acredite ser vítima de violencia de xénero, o dereito á redución de xornada recoñecerase a favor do proxenitor, gardador ou acolledor con quen conviva a persoa enferma, sempre que cumpra o resto dos requisitos esixidos.

Cando a persoa enferma que se atope nos supostos previstos nos parágrafos terceiro e cuarto deste apartado contraia matrimonio ou constitúa unha parella de feito, terá dereito á redución de xornada quen sexa o seu cónxuxe ou parella de feito, sempre que acredite as condicións para acceder ao dereito a aquela.

As reducións de xornada contempladas neste apartado constitúen un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Con todo, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas e obxectivas de funcionamento da empresa, debidamente motivadas por escrito, debendo en tal caso a empresa ofrecer un plan alternativo que asegure o gozo de ambas as persoas traballadoras e que posibilita o exercicio dos dereitos de conciliación.

No exercicio deste dereito terase en conta o fomento da corresponsabilidade entre mulleres e homes e, así mesmo, evitar a perpetuación de roles e estereotipos de xénero.

**7.** A concreción horaria e a determinación dos permisos e reducións de xornada, previstos nos apartados 4, 5 e 6, corresponderán á persoa traballadora dentro da súa xornada ordinaria. **Con todo, os convenios colectivos poderán establecer criterios para a concreción horaria da redución de xornada a que se refire o apartado 6,** en atención aos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral da persoa traballadora e as necesidades produtivas e organizativas das empresas. A persoa traballadora, salvo forza maior, deberá preavisar ao empresario cunha antelación de quince días ou a que se determine no convenio colectivo aplicable, precisando a data en que iniciará e finalizará o permiso de coidado do lactante ou a redución de xornada.

As discrepancias xurdidas entre empresario e traballador sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de gozo previstos nos apartados 4, 5 e 6 serán resoltas pola xurisdición social a través do procedemento establecido no artigo 139 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social.

**9.** A persoa traballadora terá dereito a ausentarse do traballo por causa de forza maior cando sexa necesario por motivos familiares urxentes relacionados con familiares ou persoas conviventes, en caso de enfermidade ou accidente que fagan indispensable a súa presenza inmediata.

As persoas traballadoras terán dereito a que sexan retribuídas as horas de ausencia polas causas previstas no presente apartado equivalentes a catro días ao ano, **conforme o establecido en convenio colectivo ou, na súa falta, en acordo entre a empresa e a representación legal das persoas traballadoras** achegando as persoas traballadoras, no seu caso, acreditación do motivo de ausencia.

## Información sobre a prevención do acoso no traballo

**Artigo 48.1 e 2 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes. Medidas específicas para previr a comisión de delitos e outras condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo.**

**1.** As empresas deberán promover condicións de traballo que eviten a comisión de delitos e outras condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo, incidindo especialmente no acoso sexual e o acoso por razón de sexo, incluídos os labores no ámbito dixital. Con esta finalidade poderanse establecer medidas que deberán negociarse cos representantes das persoas traballadoras, tales como a elaboración e difusión de códigos de boas prácticas, a realización de campañas informativas ou accións de formación.

**2.** Os representantes das persoas traballadoras deberán contribuír a previr a comisión de delitos e outras condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo, con especial atención ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo, incluídos os labores no ámbito dixital, mediante a sensibilización dos traballadores e traballadoras fronte aquel e a información á dirección da empresa das condutas ou comportamentos de que tivesen coñecemento e que puidesen propicio.

**Punto 7 do anexo do Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e se modifica o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo. Prevención do acoso sexual e por razón de xénero.**

No diagnóstico deberase realizar unha descrición dos procedementos e/ou medidas de sensibilización, prevención, detección e actuación contra o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, así como da accesibilidade destes. O procedemento de actuación fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo formará parte da negociación do plan de igualdade conforme o artigo 46.2 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo.

Os procedementos de actuación contemplarán en todo caso:

- a) Declaración de principios, definición de acoso sexual e por razón de sexo e identificación de condutas que puidesen ser constitutivas de acoso.
- b) Procedemento de actuación fronte ao acoso para dar canle ás queixas ou denuncias que puidesen producirse, e medidas cautelares e/ou correctivas aplicables.
- c) Identificación das medidas reactivas fronte ao acoso e no seu caso, o réxime disciplinario.

Ademais, os procedementos de actuación responderán aos seguintes principios:

- a) Prevención e sensibilización do acoso sexual e por razón de sexo. Información e accesibilidade dos procedementos e medidas.
- b) Confidencialidade e respecto á intimidade e dignidade das persoas afectadas.
- c) Respecto ao principio de presunción de inocencia da suposta persoa acosadora.
- d) Prohibición de represalias da suposta vítima ou persoas que apoien a denuncia ou denuncien supostos de acoso sexual e por razón de sexo.
- e) Dilixencia e celeridade do procedemento.
- f) Garantía dos dereitos laborais e de protección social das vítimas.

Así mesmo, e conforme ao artigo 48 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, as medidas deberán negociarse coa representación das persoas traballadoras, tales como a elaboración e difusión de códigos de boas prácticas, a realización de campañas informativas ou accións de formación.

A efectos da adopción, aplicación, seguimento e avaliación dos procedementos específicos para a prevención e protección do acoso sexual e acoso por razón de sexo, poderán terse en conta os manuais, guías ou recomendacións que elabore a Secretaría de Estado de Igualdade e contra a violencia de xénero.

## **Outra información sobre dereitos**

**Artigo 38.3 do Estatuto das persoas traballadoras: Vacacións anuais.**

**Artigo 64.3 do Estatuto das persoas traballadoras: Dereitos de información e consulta e competencias.**

**Artigo 46 do Estatuto das persoas traballadoras: Excedencias.**

**Artigo 48 do Estatuto das persoas traballadoras: Suspensión con reserva do posto de traballo.**