

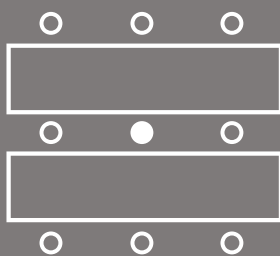


**COMISIÓN CONSULTIVA
AUTONÓMICA**
PARA A IGUALDADE ENTRE MULLERES
E HOMES NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

GUÍA DE BOAS PRÁCTICAS PARA PROMOVER A IGUALDADE NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



CONSELLO GALEGO
DE RELACIÓNS LABORAIS





EDITA:

Consello Galego de Relacións Laborais

Algalia de Abaixo, 24

Tel.: 981 541 601

Fax: 981 541 610

E-mail: info.cgrrl@xunta.es

Santiago de Compostela

Deseño e maquetación:

Imprime. GRAFINCO

GUÍA DE BOAS PRÁCTICAS PARA PROMOVER A IGUALDADE NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



**COMISIÓN CONSULTIVA
AUTONÓMICA**
PARA A IGUALDADE ENTRE MULLERES
E HOMES NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



CONSELLO GALEGO
DE RELACIÓNS LABORAIS

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	P. 8
2. A PERSPECTIVA DE XÉNERO NOS CONVENIOS COLECTIVOS	P. 12
3. CONTIDOS DE IGUALDADE QUE SE PODEN ABORDAR NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	P. 16
3.1. DECLARACIÓNS XERAIS ANTIDISCRIMINATORIAS E SOBRE A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES	P. 17
3.2. CONDICIÓNS DE TRABALLO	P. 28
3.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	P. 37
3.4. ACCESO AO EMPREGO E PROMOCIÓN	P. 41
3.5. FORMACIÓN PROFESIONAL	P. 49
3.6. RETRIBUCIÓNS	P. 51
3.7. TEMPO DE TRABALLO E CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL E FOMENTO DA CORRESPONSABILIDADE	P. 58
3.8. SAÚDE LABORAL	P. 70
3.9. ACOSO LABORAL	P. 76
3.10. VIOLENCIA DE XÉNERO	P. 90
3. 11. A DIVERSIDADE LGTBI	P. 96

1. PRESENTACIÓN

A Comisión consultiva autonómica para a igualdade entre homes e mulleres na negociación colectiva (en diante CCAINC) é un órgano de asesoramento, control e promoción da igualdade por razón de xénero na negociación colectiva galega, adscrito ao Consello Galego de Relacións Laborais, segundo as disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.

Como sempre cando se trata de órganos do Consello, a Comisión conta cunha composición paritaria entre as organizacións sindicais e empresariais máis representativas de Galicia, polo que é obrigado manifestar que os éxitos e logros da CCAINC veñen sustentados polo intenso traballo das persoas integrantes da CIG, da UGT-Galicia, do SN de CCOO de Galicia e da CEG.

Neste contexto, a Guía de boas prácticas en materia de Igualdade preséntase como unha actualización da guía elaborada en 2018, en resposta á evolución normativa e aos novos retos sociais e laborais que xurdiron desde a súa primeira publicación. Esta actualización reflicte a necesidade de adaptar as recomendacións e directrices aos últimos avances normativos, especialmente no relativo aos plans de igualdade e ás novas obrigas legais que entraron en vigor nos últimos anos.

O valor diferencial desta nova versión da guía radica en que foi acordada polas dúas partes fundamentais da relación laboral: os representantes dos sindicatos e das organizacións empresariais máis representativas de Galicia. Este beneplácito conxunto outorga un respaldo sólido ás recomendacións contidas no documento, reflectindo o compromiso mutuo de ambas as partes na construción dunha contorna laboral máis equitativa e xusta, que promova a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.

O contexto normativo da igualdade de xénero no ámbito laboral experimentou cambios significativos desde 2018, en especial coa Lei orgánica 3/2007, modificada pola Lei 6/2020, que introduciu a obriga de elaborar plans de igualdade nas empresas.

Ao longo desta actualización, tivéronse en conta os avances sociais e laborais, así como as experiencias adquiridas desde a publicación da primeira guía, adaptándoa ás novas esixencias legais e ás mellores prácticas en materia de igualdade. A Guía de boas prácticas en materia de igualdade non só busca dar resposta aos novos desafíos, senón tamén servir como unha ferramenta práctica que facilite a incorporación da igualdade de xénero nos acordos colectivos de maneira efectiva e sostible.

Este esforzo conxunto para actualizar e mellorar a guía subliña o compromiso continuo dos axentes sociais para avanzar cara a unha igualdade de xénero real na contorna laboral.

A guía actualizada é, en definitiva, unha ferramenta que impulsa o diálogo e a colaboración entre empresas e organizacións sindicais, co fin de lograr unha igualdade de oportunidades que beneficie a toda a sociedade, promovendo un mercado de traballo máis inclusivo, diverso e xusto para todos.

As recomendacións e boas prácticas recollidas nesta guía son propostas que se achegan dende o máis absoluto respecto á autonomía da vontade das partes e, polo tanto, a mero título exemplificativo.

Por último, cómpre recordar que a CCAINC, en virtude das competencias que lle atribúe a Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia, efectuará a debida análise dos convenios colectivos, 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, así como 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.

2. A PERSPECTIVA DE XÉNERO NOS CONVENIOS COLECTIVOS

Resulta evidente que na negociación colectiva aínda hai pouca cultura integradora da igualdade de oportunidades, nin sequera na inclusión de cláusulas simplemente declarativas nos convenios colectivos. Os estereotipos de xénero e a desvalorización do traballo das mulleres están aínda moi ancorados no conxunto da nosa sociedade. Isto, xunto cos prexuízos interiorizados por todos e todas, fai que a eliminación da discriminación laboral das mulleres requira de cambios profundos na organización do traballo e dunha equiparación económica por traballo de igual valor, cuestións que, en moitas ocasións, supoñen obstáculos difíciles de salvar no seo da negociación colectiva.

Estamos a falar de que a metade das persoas traballadoras (as mulleres), teñen unha situación laboral desfavorecida con respecto aos seus colegas varóns: baixa taxa de actividade, maior taxa de desemprego, segregación ocupacional, maior eventualidade e precariedade, menor retribución e valoración do seu traballo, e maiores obstáculos á hora de promocionar e desenvolver a súa carreira profesional.

Resultaría extremadamente complexo deseñar unha “fórmula” de implantación de medidas con perspectiva de xénero nas empresas, polo que se debe remitir a adaptación das mesmas ao ámbito da negociación colectiva para poder determinar aquelas máis eficaces e aquelas que poderían ser implantadas.

Ante a situación reflectida, a negociación colectiva convértese nun instrumento relevante para modificar a discriminación das mulleres, un instrumento do que xa se dispón para a aplicación efectiva dos dereitos laborais e a mellora das condicións de traballo.

Ata o momento, pódese dicir que a eficacia dos convenios colectivos para potenciar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e incluír a perspectiva de xénero (para eliminar a discriminación laboral por este motivo) non foi suficiente, xa que persisten diferenzas de trato e, noutros moitos casos, contidos aparente e formalmente neutros acaban converténdose en discriminacións nos procesos de acceso ao emprego, promoción profesional, retribucións, etc.

As persoas que forman parte das mesas de negociación toman conciencia da necesidade de avanzar de maneira máis efectiva para que a negociación colectiva sexa realmente un instrumento decisivo para incluír a perspectiva de xénero nos convenios colectivos, para lograr a igualdade plena e real e a non discriminación de xénero nas relacións laborais.

Neste contexto, convén prestar atención, entre outros, aos apartados seguintes:

- Detectar e evitar que aparezan nos convenios colectivos contidos discriminatorios.
- Detectar en que cuestións que son susceptibles de acabar en desigualdade podemos intervir desde a negociación colectiva (contratación, promoción, retribución etc.).
- Vixiar que a aplicación dos convenios non produza un impacto desfavorable para as mulleres.
- Aplicar medidas de acción positiva para erradicar calquera forma de discriminación.
- Incrementar a presenza igualitaria de mulleres e homes nas mesas de negociación.

A continuación abórdanse estes aspectos, para contemplar a perspectiva de xénero no clausulado dos convenios e nas condicións de traballo que se recollen nestes.

3. CONTIDOS DE IGUALDADE QUE SE PODEN ABORDAR NA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

3.1. DECLARACIÓNS XERAIS ANTIDISCRIMINATORIAS E SOBRE A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES

As declaracións xerais antidiscriminatorias e sobre a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes refírense a aquelas nas que as empresas se comprometen a aplicar o principio de igualdade e a cumprir a lexislación vixente para asegurar a igualdade de trato e non discriminación respecto de todas as persoas traballadoras.

Axentes sociais e quen legisla recoñecen a negociación colectiva como un instrumento idóneo para a aplicación do principio de igualdade nas relacións laborais. Desde a entrada en vigor da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, recóllese a construción dun marco normativo especial para a negociación colectiva de igualdade de trato e de oportunidades, que tería que expresarse no contido dos convenios colectivos.

Nesta guía recóllese o contido de cláusulas xerais antidiscriminatorias de convenios de distintos sectores, de sinatura recente (últimos dous ou tres anos), dando a referencia deles e, de forma expresa, aqueles contidos recorrentes que se recollen de maneira máis completa no texto do convenio.

Os convenios consultados conteñen este tipo de cláusulas nas que queda reflectida a intención de velar polos principios de non discriminación, igualdade de sexo, prevención do acoso e unha política racional de emprego.

OBXECTIVOS

- Introducir cláusulas antidiscriminatorias que recollan o dereito á igualdade de trato, á igualdade de oportunidades e á non discriminación. Convén que o seu contido sexa claro e específico, expresando o compromiso das partes na súa defensa, así como a inclusión de definicións de conceptos clave relacionados (acción positiva, discriminación directa, discriminación indirecta etc.)
- Reflectir o compromiso de utilizar unha linguaxe inclusiva en todos os documentos da empresa.
- Declaración xenérica da garantía de igualdade de oportunidades e non discriminación entre as persoas traballadoras.
- Criterio xeral de interpretación do convenio de acordo co principio de non discriminación (referido á definición dos grupos profesionais, ás condicións de traballo, á retribución...).

LIÑAS DE ACTUACIÓN

- Claridade no firme compromiso coa igualdade, incluída a retributiva.
- Uso da linguaxe inclusiva na redacción coa finalidade de visibilizar ás mulleres.
- Compromiso de respectar os dereitos fundamentais das persoas traballadoras e a non discriminación.
- Inclusión de cláusulas de discriminación positiva.

EXEMPLOS DE CLÁUSULAS EN CONVENIOS COLECTIVOS

Cláusulas con declaracións xerais antidiscriminatorias

- **Convenio colectivo xeral de traballo da industria téxtil e da confección** (BOE núm. 300, do 16/12/2021).

Artigo 99. Non discriminación.

As organizacións empresariais e sindicais asinantes do presente convenio comparten a necesidade de promover a igualdade de trato e de oportunidades no emprego, rexeitando calquera tipo de discriminación por razón de sexo, estado civil, idade, orixe racial ou étnica, relixión, ideas políticas, orientación ou identidade sexual, discapacidade, afiliación ou non a un sindicato, así como por razón de lingua.

- **Convenio colectivo da industria metalográfica e de fabricación de envases metálicos** (BOE núm. 172, do 19/07/2022).

Artigo 56. Formalización.

As organizacións asinantes do Convenio, conscientes da súa responsabilidade na configuración dun marco de relacións laborais que garanta a efectividade práctica do principio de igualdade e non-discriminación recoñecido nos artigos 14 da Constitución Española e 4.2.c) e 17.1 do Estatuto dos Traballadores, queren deixar constancia expresa neste texto da súa vontade de incidir –por vía normativa, mesmo– na superación dos condicionamentos negativos que se achan na base de sustentación de actitudes de segregación, intolerancia ou menosprezo, xa sexan de corte sexista, racista, xenófobo, relixioso, ideolóxico, cultural ou social.

Artigo 57. Principio de igualdade de trato e de oportunidades.

As mulleres e os homes son iguais en dignidade, así como en dereitos e deberes. 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, as derivadas da maternidade, a asunción de obrigacións familiares e o estado civil.

Mediante a regulación contida neste capítulo contribúese a facer efectivo o dereito de igualdade de trato e de oportunidades, entre mulleres e homes, no ámbito laboral estatal sectorial metalográfico, en particular a través da eliminación da discriminación da muller, sexa cal for a súa circunstancia ou condición, conforme o disposto na Lei orgánica 3/2007.

Artigo 58. Non discriminación nas relacións laborais.

O principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, aplicable no ámbito laboral do sector metalográfico, garantirase, nos termos previstos na normativa aplicable, no acceso ao emprego, na formación profesional, na promoción profesional, nas condicións de traballo, incluídas as retributivas e as de despedimento, e na afiliación e participación nas organizacións sindicais e empresariais.

As medidas para a aplicación efectiva do principio de igualdade de trato e non discriminación nas condicións de traballo entre mulleres e homes, incluídas as de acción positiva, son as seguintes:

- 1. Acceso ao emprego: Ninguén poderá ser discriminado por razón de sexo no acceso ao traballo. As ofertas de emprego deberán realizarse, en todo caso, tanto a homes como a mulleres, non podendo excluír, directa ou indirectamente, a ningún traballador ou traballadora por razón do seu sexo. As probas de selección de persoal que realicen as empresas non poderán establecer diferenza ou vantaxe ningunha relacionada co sexo de quen aspire á selección. A contratación laboral non poderá quedar determinada en atención á condición do sexo da persoa traballadora, salvo o establecemento concreto de medidas de acción positiva a favor do sexo menos representado que poidan establecerse no ámbito da empresa.*
- 2. Clasificación profesional: O sistema de clasificación profesional, que establece o presente convenio, baséase en criterios comúns para as persoas traballadoras de ambos os sexos e estableceuse excluindo discriminacións por razón de sexo.*
- 3. Promoción profesional: En materia de promoción profesional e ascensos promoverase, a superación do déficit de presenza de mulleres (ou do xénero menos representado) no suposto que existir, mediante a introdución de medidas de acción positiva establecidas na lexislación vixente en cada momento.*
- 4. Formación profesional: Nas accións formativas das empresas ao seu persoal garantirase o acceso con respecto absoluto ao principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes. Para ese efecto poderanse establecer cotas, reservas ou outras vantaxes a favor das persoas traballadoras do sexo menos representado, no ámbito ao que vaian dirixidas aquelas accións de formación profesional.*

5. *Retribución: Para un mesmo traballo ou para un traballo ao que se atribúe un mesmo valor eliminarase a discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo, no conxunto dos elementos e condicións da retribución. Os convenios colectivos do sector metalográfico, calquera que fose o seu ámbito, na fixación dos niveis retributivos, táboas salariais e determinación de todo complemento salarial ou extrasalarial, velarán especialmente pola aplicación deste principio de igualdade retributiva por razón de sexo, vixiando especialmente a exclusión de discriminacións indirectas. As denominacións non sexistas de grupos e niveis profesionais que se recollen no capítulo II do presente convenio que regula o sistema de clasificación profesional, deben ser reproducidas, polos convenios colectivos de ámbito inferior, no seu caso, no establecemento dos seus niveis retributivos e táboas salariais.*

6. *Demais condicións de traballo: Na determinación do resto das condicións laborais, incluídas as relacionadas coa extinción do contrato de traballo, non poderá terse en conta o sexo da persoa traballadora afectada, salvo que se estableza como unha medida expresa de acción positiva, para facilitar a contratación ou o mantemento do emprego das persoas traballadoras ou traballadoras, cuxo sexo se atope menos representado e sempre que a mesma resulte razoable e proporcionada.*

7. *Protección ante o acoso discriminatorio por razón de sexo e ante o acoso sexual: Non se tolerará nas empresas do sector metalográfico, a situación en que se produza un comportamento non desexado, relacionado co sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade da persoa e de crear unha contorna intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo. Tampouco se tolerará a situación en que se produza calquera comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado de índole sexual, co propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.*

• **Convenio colectivo de limpeza de edificios e locais da provincia de Ourense para os anos 2023-2026** (BOP núm. 141, do 22/07/2024).

Artigo 35.

As partes asinantes asumen na súa integridade o principio de igualdade de trato entre mulleres e homes rexeitando todo tipo de discriminación e recoñecendo o dereito ao traballo en igualdade de oportunidades. Todo iso, nos termos que se regulan na Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes, comprométense a promover o principio de igualdade de oportunidades, comprometéndose a velar pola non discriminación por razón de xénero no traballo.

• **Convenio colectivo do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña 2020-2025** (BOP núm. 146, do 03/08/2022).

Artigo 73. Principio de igualdade de trato e oportunidades.

As mulleres e os homes son iguais en dignidade, así como en dereitos e deberes. 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, as derivadas da maternidade, a asunción de obrigacións familiares e o estado civil. Mediante a regulación contida neste capítulo contribúese a facer efectivo o dereito de igualdade de trato e de oportunidades, entre mulleres e homes, no ámbito laboral provincial sectorial do convenio para a Industria Siderometalúrxica da provincia da Coruña, en particular a través da eliminación da discriminación da muller, sexa cal for a súa circunstancia ou condición, conforme ao disposto na Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Artigo 74. Non discriminación nas relacións laborais.

O principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, aplicable no ámbito laboral do sector da Industria Siderometalúrxica garantirase, nos termos previstos na normativa aplicable, no acceso ao emprego, na formación profesional, na promoción profesional, nas condicións de traballo, incluídas as retributivas e as de despedimento, e na afiliación e participación nas organizacións sindicais e empresariais. As medidas para a aplicación efectiva do principio de igualdade de trato e non discriminación nas condicións de traballo entre mulleres e homes, incluídas as de acción positiva, son as seguintes:

1. Acceso ao emprego.

*2. **Clasificación profesional.** O sistema de clasificación profesional, que se recolle no presente Acordo, baséase en criterios comúns para as persoas traballadoras de ambos sexos e estableceuse excluindo discriminacións por razón de sexo, idade, procedencia étnico-cultural, orientación sexual ou diversidade cognitiva e/ou física.*

3. Promoción profesional.

4. Formación profesional.

5. Retribución.

*6. **Tempo de traballo.** Sen prexuízo da regulación que poida conter este Acordo en materia de dereitos de conciliación entre a vida persoal, familiar e laboral, os convenios colectivos de ámbito inferior, a condición de que estas medidas non se negocien e acorden no ámbito sectorial provincial, promoverán medidas de*

flexibilización da xornada laboral e do horario de traballo, que faciliten o dereito efectivo á conciliación da vida persoal, familiar e laboral, fomentando a corresponsabilidade dos traballadores homes nos labores domésticos e na atención á familia.

7. Demais condicións de traballo. Na determinación do resto das condicións laborais, incluídas as relacionadas coa extinción do contrato de traballo, non se poderá ter en conta o sexo da persoa traballadora afectada, salvo que se teña establecida como unha medida expresa de acción positiva, para facilitar a contratación ou o mantemento do emprego das persoas traballadoras, cuxo sexo se atope menos representado e sempre que a mesma resulte razoable e proporcionada.

- **Convenio colectivo estatal do sector de pastas, papel e cartón para o período 2023-2025** (BOE núm. 243, do 11/10/2023).

Artigo 20. 1. Principios de igualdade de trato e oportunidades.

As empresas do sector están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral, e con esta finalidade deben adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre homes e mulleres. 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, as derivadas do nacemento de fillos, a asunción de obrigacións familiares e o estado civil.

Cláusulas con declaracións antidiscriminatorias en relación coas competencias da RLPT

- **Convenio colectivo estatal de empresas de consultaría, tecnoloxías da información e estudos de mercado e da opinión pública** (BOE núm. 177, do 26/07/2023).

Artigo 36. Comités de empresa ou de centro de traballo.

1. Ademais das competencias que se establecen no artigo 64 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e sempre coa observancia de sixilo profesional previsto no artigo 65 do mesmo, os Comités de empresa terán as seguintes:

- a) Ser informados trimestralmente sobre a evolución dos negocios da empresa.*
- b) Anualmente ter á súa disposición, o Balance, a Conta de Resultados e a Memoria da entidade.*
- c) Con carácter previo á súa execución polo empresario, ser informado dos peches totais ou parciais da empresa ou centro de traballo.*

d) Ser informado do movemento de ingresos e cesamentos, así como dos ascensos.

e) Exercer un labor de vixilancia sobre a calidade da docencia e a efectividade da mesma nos centros de formación e capacitación que, no seu caso, tiver a empresa.

f) Colaborar coa Dirección da empresa para conseguir o cumprimento de cantas medidas procuren o mantemento e o incremento da produtividade da empresa.

g) Nos procesos de selección de persoal para a propia empresa, velará non só polo cumprimento da normativa vixente ou pactada, senón tamén pola observancia dos principios de non discriminación, igualdade de sexo e fomento dunha política racional de emprego.

2. De conformidade co establecido no artigo 35.4 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, tamén poderán ser delegados de prevención aquelas persoas traballadoras da empresa que, aínda non sendo Representantes Legais dos Traballadores, sexan designados por estes, dentro dos parámetros numéricos previstos no artigo 35.2 da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

- **Convenio colectivo estatal do sector de industrias cárnicas (BOE núm. 170, do 16/07/2022).**

Artigo 86. Funcións do Comité de Empresa.

Sen prexuízo dos dereitos e facultades concedidos polas Leis, recoñécese aos Comités de Empresa as seguintes funcións:

A) Ser informado pola Dirección da Empresa.

a) Trimestralmente, sobre a evolución xeral do sector económico ao que pertence a Empresa sobre a evolución dos negocios e a situación da produción e vendas da entidade, sobre o seu programa de produción e evolución probable do emprego na Empresa.

b) Anualmente, coñecer e ter á súa disposición o balance, a conta de Resultados, a Memoria, e, no caso de que a Empresa revista a forma de Sociedade por accións ou participacións, de cantos documentos déanse a coñecer aos socios.

c) Con carácter previo á súa execución pola Empresa, sobre as reestruturacións de persoal, peches totais ou parciais, definitivos ou temporais, e as reducións de xornada, sobre o traslado total ou parcial das instalacións empresariais e sobre os plans de formación profesional da Empresa.

d) *En función da materia de que se trata:*

1. *Sobre a implantación ou revisión de sistemas de organización do traballo e calquera das súas posibles consecuencias: estudos de tempos, establecementos de sistemas de primas ou incentivos e valoración de postos de traballo.*
2. *Sobre a fusión, absorción ou modificación do «status» xurídico da Empresa, cando iso supoña calquera incidencia que afecte o volume do emprego.*
3. *O empresario facilitará ao Comité de Empresa o modelo ou modelos de contrato de traballo que habitualmente utilice, estando lexitimado o Comité para efectuar as reclamacións oportunas ante a Empresa, e, no seu caso, a autoridade laboral competente. Así mesmo, cando iso sexa preciso, poderá solicitar ao empresario que ás persoas traballadoras inmigrantes que non teñan capacidade de comprensión da lingua castelá a necesaria tradución en forma escrita e/ou verbal a unha lingua que a persoa entenda das situacións máis importantes que lle poidan afectar nas relacións laborais. En concreto a tradución producirase polo menos nas condicións básicas do contrato, apertura de expediente ou sancións ante un posible incumprimento do réxime disciplinario, así como condicións análogas.*
4. *Sobre sancións impostas por faltas moi graves, e en especial, en supostos de despedimento.*
5. *No referente ás estatísticas sobre o índice de absentismo e as súas causas, os accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as súas consecuencias, os índices de sinistralidade, o movemento de ingresos e cesamentos e os ascensos.*

B) *Exercer un labor de vixilancia sobre as seguintes materias:*

- a) *Cumprimento das normas vixentes en materia laboral e de Seguridade Social, así como o respecto dos pactos, condicións ou usos de Empresa en vigor, formulando no seu caso as accións legais oportunas ante a Empresa e os Organismos ou Tribunais competentes.*
- b) *A calidade da docencia e da efectividade da mesma nos Centros de formación e capacitación da Empresa.*
- c) *As condicións de seguridade e hixiene no desenvolvemento do traballo na Empresa.*

C) Participar, como estatutariamente determínese, na xestión de obras sociais da Empresa en beneficio das persoas traballadoras ou dos seus familiares.

D) Colaborar coa Dirección da Empresa para conseguir o cumprimento de cantas medidas procuren o mantemento e o incremento da produtividade da Empresa.

E) Recoñécese ao Comité de Empresa capacidade procesual, como órgano colexiado, para exercer accións administrativas ou xudiciais en todo o relativo ao ámbito da súa competencia.

F) As persoas pertencentes ao Comité de Empresa, e este no seu conxunto observarán sxiilo profesional en todo o referente aos apartados a), b) e c) do punto A) deste artigo, aínda despois de deixar de pertencer ao Comité de Empresa, e en especial en todas aquelas materias sobre as que a Dirección sinala expresamente o carácter reservado.

G) O Comité velará, non só porque nos procesos de selección de persoal cúmprese a normativa vixente ou pactada, senón tamén polos principios de non discriminación, igualdade de sexo e fomento dunha política racional de emprego. Sen prexuízo do anterior, as empresas darán a oportuna participación nos procesos de construción dos Plans Industriais e de Emprego. Así como, nos proxectos ou PERTES que a empresa pretenda poñer en marcha, relacionados cos fondos da Unión Europea Next Generation.

• **Convenio colectivo xeral de traballo da industria téxtil e da confección** (BOE núm. 300, do 16/12/2021).

Artigo 75. Dos comités de empresa

Sen prexuízo dos dereitos e facultades concedidos polas leis, recoñécese aos comités as seguintes funcións:

A) Ser informado pola Dirección da empresa:

a) Trimestralmente, sobre a evolución xeral do sector económico ao que pertence a empresa, sobre a evolución dos negocios e a situación da produción e vendas da entidade, sobre o seu programa de produción e evolución probable de emprego na empresa.

b) Anualmente, coñecer e ter á súa disposición o balance, a conta de resultados, a memoria e, no caso de que a empresa revista a forma de sociedade por accións ou participacións, de cantos documentos déanse a coñecer aos socios.

c) Con carácter previo á súa execución pola empresa, sobre as reestruturacións de persoal, peches totais ou parciais definitivos ou temporais, e as reducións de

xornada; sobre o traslado total ou parcial das instalacións empresariais e sobre os plans de formación profesional da empresa.

d) En función da materia que se trate:

- 1. Sobre a implantación ou revisión de sistemas de organización do traballo e calquera das súas posibles consecuencias: estudos de tempos, establecemento de sistemas de primas ou incentivos e valoración de postos de traballo.*
- 2. Sobre a fusión, absorción ou modificación do «status» xurídico de empresa, cando iso supoña calquera incidencia que afecte o volume de emprego.*
- 3. A Dirección facilitará ao comité de empresa o modelo ou modelos de contrato de traballo que habitualmente utilice, estando lexitimado o comité para efectuar as reclamacións oportunas ante a empresa e, no seu caso, a autoridade laboral competente.*
- 4. Das sancións impostas por faltas graves e moi graves e, en especial, en supostos de despedimento, inmediatamente despois de ser notificadas á persoa interesada.*
- 5. No referente ás estatísticas sobre o índice de absentismo e as súas causas, os accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as súas consecuencias, os índices de sinistralidade, o movemento de ingresos e cesamentos, e os ascensos.*

B) Exercer un labor de vixilancia sobre as seguintes materias:

- a. Cumprimento das normas vixentes en materia laboral e de seguridade social, así como o respecto de os pactos, condicións ou usos de empresas en vigor, formulando, no seu caso, as accións legais oportunas ante a empresa e os organismos ou tribunais competentes.*
- b. A calidade da docencia e da efectividade da mesma nos centros de formación e capacitación da empresa.*
- c. As condicións de seguridade e hixiene no desenvolvemento do traballo na empresa.*
- d. Participar, como regulamentariamente determínese, na xestión de obras sociais establecidas na empresa en beneficio do persoal ou dos seus familiares.*
- e. Colaborar coa Dirección da empresa para conseguir o cumprimento de cantas medidas procuren o mantemento e o incremento da produtividade da empresa.*

f. Recoñécese ao Comité de empresa capacidade procesual, como órgano colexiado, para exercer accións administrativas ou xudiciais en todo o relativo ao ámbito da súa competencia.

g. As persoas que compoñen o comité de empresa, e este en o seu conxunto, observarán sxiilo profesional en todo o referente aos apartados a) e c) do punto A) deste artigo, aínda despois de deixar de pertencer ao comité de empresa, e en especial en todas aquelas materias sobre as que a Dirección sinala expresamente o seu carácter reservado.

h. O comité velará non só porque nos procesos de selección de persoal cúmprese a normativa vixente ou pactada, senón tamén polos principios de non discriminación, igualdade de sexo e fomento dunha política racional de emprego.

i. Dispoñer, nas empresas de máis de 50 traballadores-traballadoras e con cargo ás mesmas, dun taboleiro de anuncios.

Cláusulas de acción positiva

- **Convenio colectivo para as empresas do sector de fariñas panificables e sémolas para os anos 2023, 2024 e 2025** (BOE núm. 108, do 03/05/2024).

Anexo 3. Cláusula Declarativa Antidiscriminatoria.

As partes asinantes do presente convenio garantirán a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, así como a non discriminación por cuestións de etnia, relixión ou calquera outra condición, de conformidade coa lexislación vixente nacional, xurisprudencia e directivas comunitarias. Poñerase especial atención en canto aos cumprimentos destes preceptos en: o acceso ao emprego, estabilidade no emprego, igualdade salarial en traballos de igual valor, formación e promoción profesional e ambiente laboral exento de acoso sexual e moral.

A acción positiva en favor da igualdade consiste na aplicación eficaz do principio de non discriminación e ao seu desenvolvemento baixo os conceptos de igualdade de condicións en traballos de igual valor. É necesario desenvolver unha acción positiva particularmente nas condicións de contratación, formación e promoción, de modo que na igualdade de condicións de idoneidade terán preferencia as persoas do xénero menos representado no grupo profesional de que se trate.

Artigo 13. Declaración de principios.

A organización práctica do traballo, con suxeición á lexislación vixente, é facultade da dirección da empresa. Recoñécese os dereitos de información e participación dos representantes legais das persoas traballadoras de conformidade á normativa

aplicable en cada momento. As empresas deste sector, co ánimo de favorecer a igualdade de oportunidades no emprego, comprométense a fomentar a contratación do xénero menos representado, favorecendo a selección e promoción en igualdade de condicións e méritos, co fin de conseguir un maior equilibrio social. Para iso as empresas, xunto coa RLPT, poderán elaborar plans de igualdade.

3.2. CONDICIÓN DE TRABAJO

Falamos de:

- **As condicións de traballo**, entendendo como tales o conxunto de elementos da relación entre a persoa traballadora e a súa empresa.
- **A organización do tempo de traballo** (que forma parte das condicións), un ámbito onde a negociación colectiva pode xogar un papel primordial, é un tema clave para a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, e, polo tanto, para a igualdade de oportunidades.

O concepto de condicións de traballo está vencellado a distintos aspectos, entre outros: a calidade e a seguridade do lugar onde se presta o servizo e o benestar e a saúde das persoas traballadoras.

De acordo coa Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, a definición de condición de traballo é: *calquera característica do mesmo que poida ter unha influencia significativa na xeración de riscos para a seguridade e saúde das persoas traballadoras.*

As condicións de traballo están moi relacionadas coa saúde laboral que, ademais de ser beneficiosas para o benestar do cadro de persoal, fan posible un aumento da produtividade.

Son elementos incluídos nas condicións de traballo a desenvolver neste apartado (outras como os descansos, as retribucións, as vacacións etc., xa se tratan noutras partes do documento):

- Horario (continuado ou partido).
- Xornada (completa ou parcial).
- Distribución horaria.
- Mobilidade xeográfica e funcional.
- Desconexión dixital.
- Teletraballo.

OBXECTIVOS

O obxectivo principal consiste en establecer condicións de traballo que garantan que as persoas traballadoras teñan condicións xustas e equitativas, evitando discriminacións e asegurando o respecto aos dereitos fundamentais por igual (independentemente das posibles variacións segundo a empresa ou o sector).

LIÑAS DE ACTUACIÓN

As liñas de actuación serán todas aquelas destinadas a igualar as oportunidades entre mulleres e homes, entendendo a igualdade laboral como a práctica e establecemento das mesmas condicións de traballo para mulleres e homes, sen importar o sexo, a raza, a etnia, a raza, a relixión etc.

A modo de exemplos:

- Ter en conta a perspectiva de xénero.
- Evitar perpetuar os estereotipos de xénero nas condicións de contratación.
- Garantir os mesmos dereitos para todas as persoas traballadoras: xornada, horario...
- Reducir a temporalidade.
- Reducir a parcialidade non desexada.
- Redacción usando unha linguaxe inclusiva e non sexista.

EXEMPLOS DE CLÁUSULAS EN CONVENIOS COLECTIVOS

Cláusulas para a redución da parcialidade

- **Comercio vario da provincia da Coruña** (BOP núm. 117, do 21/06/2023).

Artigo 15. Contratos de traballo

Contratos a tempo parcial. ... O persoal con contrato a tempo parcial terá dereito preferente a incrementar a súa xornada de traballo, fronte á celebración de novas contratacións, sempre que o posto de traballo sexa o mesmo.

Para estes efectos, a empresa informará ás persoas traballadoras sobre a existencia de postos de traballo vacantes, de maneira que aquilo/as poidan formular as súas solicitudes de incremento de xornada. Nos centros de traballo con horario comercial continuado, é dicir, que non pechen ao mediodía, o persoal con contrato a tempo parcial cuxa xornada sexa inferior a 30 horas semanais terá xornada diaria continuada. Naqueles centros de traballo que pechen ao mediodía, establécese a xornada diaria continuada para as persoas traballadoras con contratos a tempo parcial cuxa xornada sexa inferior a 24 horas semanais.

Consolidación de horas complementarias en xornada ordinaria: Co obxectivo de que as persoas traballadoras contratadas a tempo parcial, que estean interesadas, e veñan realizando horas complementarias, poidan ampliar a súa xornada semanal, recoñéceselle o dereito para solicitar a consolidación como xornada do 50% das horas complementarias realizadas, por motivos estruturais, de media nos últimos 15 meses, sempre que a persoa traballadora realizara horas complementarias pola devandita causa, polo menos durante 12 meses nese mesmo período.

Cláusulas de traballo de igual valor

- **Comercio vario da provincia de Pontevedra** (BOP núm. 221, do 16/11/2023).

Artigo 48. Traballo de igual valor.

Considérase traballo igual cando as persoas realizan o mesmo traballo e/ou as mesmas función no grupo profesional.

Considéranse traballos de igual valor cando as persoas realizan traballos aos que corresponde un conxunto equivalente de requirimentos relativos a capacidades (coñecementos, aptitudes e iniciativa), esforzo (físico, mental e emocional), responsabilidades (de mando ou supervisión de persoas, sobre a seguridade e o benestar das persoas) e condicións de traballo.

Cláusulas de mobilidade funcional ascendente

- **Comercio vario da provincia de Pontevedra** (BOP núm. 221, do 16/11/2023).

Artigo 49. Traballo de superior categoría.

A persoa traballadora que realice traballos de superiores aos da súa categoría, aboaráselle a diferenza entre a de orixe e a superior que se lle encomende.

Respectándoselle o salario si realizase tarefas dunha categoría inferior.

Cláusulas de solución extraxudicial de conflitos

- **Comercio vario da provincia de Pontevedra** (BOP núm. 221, do 16/11/2023).

Artigo 38. Non aplicación do réxime salarial e das condicións de traballo.

Cando se produzan discrepancias para a non aplicación das condicións de traballo referidas no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, dotaranse os procedementos establecidos no Decreto 101/2015 do 18 de Xuño, (publicado no DOG no 137, o 22 de xullo de 2015), polo que se crea a Comisión Tripartita Galega para a non aplicación de convenios colectivos e regúlase o seu funcionamento, ou no seu caso, recorrerase ao Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (A.G.A.).

Cláusulas de permisos e tempo de traballo

- **Convenio colectivo de limpeza de edificios e locais de Ourense (2023-2026)** (BOP núm. 141, do 22/07/2024).

Artigo 11. Festivos.

A persoa traballadora que realice a súa xornada laboral en domingo ou festivo, de mutuo acordo coa empresa, poderá:

- a) Ter en compensación, 1 día de descanso semanal.*
- b) Percibir o aboamento correspondente.*
- c) Acumular o descanso aos días de vacacións, ata un máximo de 5 días.*

Artigo 12. Días de asuntos propios.

O persoal con xornada de luns a venres terá seis días de asuntos propios e as persoas con xornada de luns a sábado sete días. Como norma xeral os días fixaranse de común acordo entre empresa e a persoa traballadora en base ao seguinte procedemento:

A persoa deberá solicitar por escrito polo menos con 5 días laborables de antelación que desexa dispoñer dun día de asuntos propios. Nos casos nos que concorra forza maior, entendéndose como tal, falecemento, enfermidade grave, accidente con hospitalización de familiares de primeiro grao debidamente acreditada, a persoa poderá dispoñer dos días de asuntos propios sen mediar o indicado aviso previo de 5 días laborais.

A empresa dispoñerá dun prazo de dous días laborais para contestarlle e deberá motivar a resposta de ser denegatoria. De non responder neste prazo, entenderase aceptada a petición.

Non poderá solicitar o mesmo día máis do 40% do persoal en centros con máis de tres traballadores a fin de garantir a prestación do servizo.

En caso de non producirse acordo antes do 30 de abril, poderanse gozar tres días de asuntos propios dentro do primeiro semestre, nas datas que considere a persoa traballadora respectando as regras establecidas nos apartados a) e c). Igualmente, se ao 31 de outubro non gozase o resto dos días, poderá igualmente fixalos tendo en conta os criterios establecidos nos apartados a) e c) antes de finalizar o ano (4 días se a xornada é de luns a sábado).

Cláusulas de estabilidade no emprego

- **Convenio colectivo de limpeza de edificios e locais de Ourense** (2023-2026) (BOP núm. 141, de 22/07/2024).

Artigo 33.

As partes asinantes, co fin dunha maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida, e están obrigadas a efectuaren, a partir da sinatura do presente convenio, o 60% de contratos indefinidos.

Cláusulas de traballo a distancia

- **XXI Convenio colectivo xeral da industria química** (BOE núm. 41, do 17/02/2025).

Artigo 10. Novas Tecnoloxías

Cando nunha empresa se introduzan novas tecnoloxías que poidan supoñer para as persoas traballadoras modificación substancial das condicións de traballo, ou ben un período de formación ou adaptación técnica non inferior a un mes, deberán comunicarse as mesmas con carácter previo aos representantes das persoas traballadoras no prazo suficiente para poder analizar e prever as súas consecuencias en relación con: emprego, saúde laboral, formación e organización do traballo, aspectos estes sobre os que deberán ser consultados. Así mesmo, facilitarase ás persoas traballadoras afectadas a formación adecuada e precisa para o desenvolvemento da súa nova función.

No caso de que as novas tecnoloxías a introducir baséense en sistemas de intelixencia artificial (IA), a información para facilitar aos representantes legais das persoas traballadoras referirase, polo menos, ás seguintes cuestións:

- *Sistema concreto de IA a implantar.*
- *Obxectivos e razóns para a implantación do sistema de IA.*
- *Avaliación dos posibles impactos no emprego, especificando os postos de traballo que poidan verse afectados.*
- *Análise dos posibles cambios nas condicións de traballo.*
- *Parámetros, regras e instrucións nos que se baseen os algoritmos ou sistemas de IA que afectan á toma de decisións que poden incidir nas condicións de traballo, o acceso e mantemento do emprego, incluída a elaboración de perfís, ao obxecto de avaliar o seu impacto sobre o emprego e as condicións de traballo.*

-Para estes efectos e de conformidade co Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeo e do Consello, do 13 de xuño de 2024, son sistemas de IA aqueles baseados nunha máquina que están deseñados para funcionar con distintos niveis de autonomía e que pode mostrar capacidade de adaptación tras o despregamento, e que, para obxectivos explícitos ou implícitos, infire da información de entrada que recibe a maneira de xerar resultados de saída, como predicións, contidos, recomendacións ou decisións, que poden influír en contornas físicas ou virtuais. Os representantes das persoas traballadores poderán emitir nun prazo de dez días un informe coas súas observacións e suxestións sobre a implantación da nova tecnoloxía ou sistema de IA, que deberá ser valorado pola dirección da empresa con carácter previo a proceder coa implementación. A introdución de novas tecnoloxías ou sistemas de IA comportará, se procede, a actualización da avaliación de riscos laborais. Os sistemas de IA garantirán que non se produzan prexuízos nin discriminacións e que o principio reitor do mesmo deberá ser o control humano. En todo caso, de producirse modificación substancial de condicións de traballo como consecuencia da implantación de novas tecnoloxías e sistemas de IA, deberá seguirse o trámite do artigo 41 do Estatuto dos Traballadores e artigo 28.5 do presente convenio colectivo.

Artigo 11. Traballo a distancia e teletraballo

- 1. En materia de traballo a distancia e teletraballo estarase ao disposto na lexislación vixente en cada momento, actualmente Real decreto lei 28/2020, do 22 de setembro de traballo a distancia, así como ás especialidades contempladas no presente artigo.*
- 2. De conformidade co disposto no citado Real decreto lei, o traballo a distancia será voluntario para a persoa traballadora e para a empregadora e requirirá a sinatura do acordo individual de traballo a distancia nos termos previstos no mesmo. O acordo individual de traballo a distancia deberá respectar, se é o caso, o previsto nos Pactos de Aplicación aos que se refire o artigo 1 do presente convenio colectivo ou nos acordos de empresa que poidan subscribirse sobre esta específica materia cos representantes das persoas traballadoras.*
- 3. Só se considerará traballo a distancia o realizado no domicilio da persoa traballadora ou no lugar elixido por esta, durante toda a súa xornada ou parte dela con carácter regular, quedando por tanto excluída de tal consideración a prestación de servizos en lugares situados fóra das dependencias da empresa como consecuencia da actividade realizada (actividades en instalacións de clientes ou provedores, desprazamentos que teñan a consideración de xornada efectiva, etc.).*

4. Para a modificación do lugar de traballo inicialmente designado no acordo individual de traballo a distancia será necesario o acordo expreso de empresa e persoa traballadora.

5. Cando o traballo a distancia non forme parte da descrición inicial do posto de traballo será reversible tanto para a empresa como para a persoa traballadora, debendo mediar o preaviso previsto en calquera dos acordos individuais ou colectivos citados no apartado 2 do presente artigo ou, no seu defecto, 30 días naturais.

Non obstante, nos acordos colectivos que poidan subscribirse sobre esta materia, poderase contemplar a necesidade de mutuo acordo entre a persoa traballadora e a empresa para a reversibilidade desta situación tanto cando o traballo a distancia forme parte da descrición inicial do posto de traballo como cando non o faga. En ausencia de representantes das persoas traballadoras non será esixible o acordo colectivo previo para que persoa traballadora e empresa poidan acordar esta cuestión.

6. En materia de dotación de medios, equipos e ferramentas e compensación económica, aspectos aos que se refiren, respectivamente, os artigos 11 e 12 do Real decreto lei 28/2020, as partes asinantes do presente convenio colectivo consideran que, dada a heteroxeneidade de actividades reguladas polo mesmo, os espazos adecuados para a súa regulación son os acordos individuais ou colectivos que poidan subscribirse ao respecto no ámbito das empresas.

Non obstante, en relación coa compensación económica, en ausencia de regulación expresa ao respecto nos citados acordos, a cantidade a aboar será de 35 € brutos mensuais en concepto de «compensación traballo a distancia».....

Esta cantidade ten natureza extrasalarial e está referida a persoas traballadoras a xornada completa e que desenvolvan o 100 por 100 da súa xornada de traballo en réxime de traballo a distancia, polo que en situacións de traballo a tempo parcial e/ou porcentaxes inferiores de traballo a distancia aboarase a cantidade proporcional que corresponda.

Entenderase que esta cantidade compensa á persoa traballadora por todos os conceptos vinculados ao desenvolvemento de traballo a distancia (subministracións enerxéticas, auga, conexións a internet, utilización de espazos ou mobiliario, etc.), e unicamente aboarase ás persoas que presten servizos baixo esta modalidade con carácter regular de conformidade coas definicións legais vixentes en cada momento (actualmente artigos 1 e 2 do Real decreto lei 28/2020).

En canto á dotación de medios, equipos e ferramentas, esta deberá producirse nos termos que se desprenden da lexislación vixente e segundo o disposto nos acordos individuais ou colectivos aos que se fixo referencia anteriormente.

7. *As persoas traballadoras a distancia terán os mesmos dereitos colectivos que o resto de persoas traballadoras da empresa e estarán sometidos ás mesmas condicións de participación e elixibilidade nas eleccións para as instancias representativas das persoas traballadoras ou que prevexan unha representación das persoas traballadoras.*

Para estes efectos, salvo acordo expreso en contrario, ditas persoas traballadoras deberán ser adscritas ao centro de traballo da empresa máis próximo ao seu domicilio no que puidesen estar funcionalmente integrados ou ás oficinas centrais da empresa se esta é a práctica existente.

8. *As empresas informarán anualmente, a solicitude dos representantes das persoas traballadoras, dos postos de traballo susceptibles de realizarse baixo a modalidade de traballo a distancia.*

Cláusulas de desconexión dixital

- **Convenio colectivo do sector de grandes almacéns** (BOE núm. 137, do 09/06/2023).

Artigo 27 bis. Desconexión dixital.

Co fin de garantir a desconexión dixital das persoas traballadoras do sector de grandes almacéns establécense as seguintes medidas que terán o carácter de mínimas, fóra das recomendacións indicadas no punto 4:

1. *Recoñécese o dereito das persoas traballadoras a non atender dispositivos dixitais postos a disposición polas empresas para a prestación laboral, fóra da súa xornada de traballo e durante o tempo destinado a permisos, licenzas, vacacións, excedencias ou reducións de xornada, salvo que se dean as causas de urxencia xustificada estipuladas no punto 3 seguinte.*

2. *En calquera caso, con carácter xeral, non se realizarán, salvo que se dean as situacións de urxencia estipuladas no punto 3, chamadas telefónicas, envío de correos electrónicos ou de mensaxería de calquera tipo mediante as ferramentas de traballo postas ao dispor por parte das empresas máis aló do horario de traballo da persoa traballadora, salvo que os mesmos non impliquen a realización inmediata de calquera encargo.*

3. *Considerarase que concorren circunstancias excepcionais xustificadas cando se trate de supostos que poidan supoñer un risco cara ás persoas ou un potencial prexuízo empresarial cara ao negocio, cuxa urxencia requira da adopción de medidas especiais ou respostas inmediatas.*

4. Así mesmo, para unha mellor xestión do tempo de traballo, consideraranse boas prácticas:

Procurar que as comunicacións se envíen exclusivamente ás persoas implicadas e co contido imprescindible, simplificando a información. Promover a utilización da configuración da opción de envío retardado nos correos electrónicos que se emitan por parte daquelas persoas traballadoras fose da xornada laboral e non concorran as circunstancias ás que se refire o apartado 3 anterior.

Programar respostas automáticas, durante os períodos de ausencia, indicando as datas nas que non se estará dispoñible, e designando o correo ou os datos de contacto da persoa a quen se asignou as tarefas durante tal ausencia. Limitar as convocatorias de formación, reunións, videoconferencias, presentacións, información etc., fóra da xornada de traballo de cada persoa traballadora.

Incorporarase a utilización de videoconferencias e audio conferencias que permitan a realización de tales reunións dentro da xornada laboral e eliminen os desprazamentos innecesarios, sempre que isto sexa posible.

Se ditas reunións hanse de levar a cabo fóra da xornada da persoa traballadora a asistencia será voluntaria e será considerada tempo efectivo de traballo. Esta medida será de especial cumprimento para todas as persoas con redución de xornada por coidado de familiares.

As reunións incluírán nas súas convocatorias a hora de inicio e finalización, así como a documentación relevante que vaia a ser tratada co fin de que se poidan visualizar e analizar previamente os temas para tratar e as reunións non se dilaten máis do establecido.

5. As empresas realizarán accións de formación e sensibilización sobre a protección e respecto do dereito á desconexión dixital e laboral e sobre un uso razoable e adecuado das TIC, dirixidas a todos os niveis da organización, e para iso poñerá ao dispor de todas as persoas traballadoras, a información e/ou formación necesaria.

6. Como complemento destas medidas, no ámbito da empresa poderanse establecer protocolos de actuación que amplíen, desenvolvan e melloren o aquí estipulado.

7. As empresas poderán adoptar as medidas que estimen máis oportunas de vixilancia e control para verificar o cumprimento pola persoa traballadora das súas obrigacións laborais.

3.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Son constantes as chamadas da lei de igualdade á negociación colectiva como instrumento para conseguir a igualdade efectiva entre mulleres e homes no ámbito laboral, adoptando medidas concretas.

O artigo 22 do E.T. recolle o seguinte: “Mediante negociación colectiva ou acordo establecerase o sistema de clasificación profesional por medio de grupos profesionais, que se deberá axustar a criterios e sistemas que teñan como obxectivo garantir a ausencia de discriminación directa ou indirecta entre homes e mulleres”.

Ademais, distintos estudos sobre os contidos dos convenios colectivos indican unha tendencia xeral a usar grupos profesionais (en vez de categorías), o que evita a imposición dun xénero ás tarefas dos postos de traballo. Deste modo, a descrición de tarefas de cada grupo pode ser obxectiva e neutral.

Cómpre destacar que, en xeral, o desenvolvemento do Real decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes, en relación á clasificación profesional con perspectiva de xénero é unha tarefa pendente que sería imprescindible abordar na negociación colectiva.

OBXECTIVOS

- Realizar unha valoración dos postos de traballo con criterios obxectivos e non discriminatorios, eliminando denominacións sexistas, describindo adecuadamente os perfís profesionais, adecuando a categoría á función desenvolvida e actualizando as clasificacións profesionais.
- Evitar a imposición dun xénero aos postos de traballo, facendo una descrición neutral e obxectiva das tarefas de cada posto/grupo profesional.
- Erradicar os estereotipos de xénero que se atopan na base da segregación vertical e horizontal do traballo das mulleres fronte ao traballo dos homes.

LIÑAS DE ACTUACIÓN

- Configurar un sistema de clasificación de postos de traballo de forma que implique igual remuneración para empregos aos que se lles atribúa igual valor.
- Evitar discriminación na clasificación profesional e na linguaxe para definir as categorías.
- Evitar os estereotipos de xénero na nomenclatura dos traballos na descrición de postos, o que podería dar lugar a discriminacións indirectas.
- Considerar algunha acción para corrixir a feminización ou masculinización de determinadas categorías ou sectores ocupacionais, así como utilizar definicións obxectivas e adecuadas para eliminar estereotipos de xénero, etc.

EXEMPLOS DE CLÁUSULAS EN CONVENIOS COLECTIVOS

Cláusulas de clasificación profesional

- **Convenio colectivo nacional das empresas e persoas traballadoras de perfumería e afíns** (BOE núm. 22, do 26/01/2023).

Artigo 18. Clasificación profesional.

As persoas traballadoras afectadas polo presente convenio, en atención ás funcións que desenvolvan e de acordo coas definicións que se especifican no artigo seguinte, serán clasificadas en grupos profesionais. Esta estrutura profesional pretende obter unha máis razoable estrutura produtiva, todo iso sen diminución da súa dignidade, oportunidade de promoción e xusta retribución. Os actuais postos de traballo e tarefas axustaranse aos grupos establecidos no presente convenio.

No anexo n.º 1 a este convenio, como parte integrante do mesmo, recóllese o modelo de cuestionario para a consulta á Comisión Mixta sobre Clasificación en Grupos Profesionais.

Artigo 19. Definición dos grupos profesionais.

Os grupos profesionais agrupan a diversas tarefas, actividades e funcións que se realizan na industria de perfumería e afíns, dentro das divisións orgánicas funcionais nas que se poidan dividir as empresas.

Ditas divisións orgánicas funcionais poden ser:

- A) Administración e informática.*
- B) Produción (investigación, fabricación, control de calidade, mantemento).*
- C) Comercial (márketing, técnico-comercial, vendas).*
- D) Distribución.*
- E) Servizos xerais.*
- F) Recursos humanos-Relacións laborais.*
- G) Saúde laboral e medio ambiente.*
- H) Investigación e desenvolvemento.*

Factores para a determinación da pertenza a un grupo profesional:

I. Competencia:

- A) Competencia técnica: Coñecementos, experiencia e habilidade necesaria para o desempeño do posto (formación-especialización-experiencia práctica). As*

indicacións aos niveis de formación entenderanse referidas ás titulacións reflectidas no convenio ou as equivalentes en cada momento.

B) Competencia directiva: Integrar, coordinar e controlar actividades e funcións.

C) Competencia en relacións humanas: A requirida para lograr resultados a través doutros.

II. Cometido-iniciativa:

A) Nivel de actividades-funciones a desempeñar e/ou problemas-situacións a resolver.

B) Guías, regras, referencias para o desempeño das actividades e/ou problemas a resolver.

III. Responsabilidade:

A) Posibilidade e necesidade real de tomar decisións en distintos ámbitos ou niveis.

B) Asunción do risco polas decisións e as súas consecuencias ou impactos.

Artigo 19.1. Definición de factores para a clasificación profesional.

I. Competencia: Conxunto de coñecementos, experiencia e habilidade requiridos para o desempeño normal dun posto con independencia da súa forma de adquisición, referidos a unha función ou actividade empresarial.

1. Competencia técnica: Competencia requirida pola complexidade das funcións e que se concreta en procedementos prácticos, técnicos, coñecementos e experiencia.

a Formación: Considera o nivel inicial mínimo e suficiente de coñecementos teóricos que debe posuír unha persoa con capacidade para chegar a desempeñar satisfactoriamente as funcións do posto de traballo despois dun período de formación práctica.

b Especialización: Considera a esixencia de coñecementos especializados ou complementarios á formación inicial básica.

c Experiencia práctica: Considera o período de tempo requirido para que unha persoa, posuíndo a formación especificada anteriormente, adquira a habilidade práctica necesaria para desempeñar o posto, obtendo un rendemento suficiente en calidade e cantidade.

2. *Competencia directiva: Competencia requirida pola amplitude da xestión con que o posto enfrontase para integrar, coordinar e controlar recursos, actividades, funcións, grupos e obxectivos distintos.*

3. *Competencia en relacións humanas: Competencia requirida para lograr resultados a través doutros mediante a motivación e influencia nas persoas de dentro e/ou fóra da organización.*

II. Cometido-iniciativa: Calidade e autonomía do pensamento requirido polo posto para identificar, definir e atopar solucións aos problemas que se lle presenten (utilización da competencia), así como a maior ou menor dependencia de directrices ou normas.

III. Responsabilidade: Condición de «responder» polas accións e decisións e as súas consecuencias. Implica liberdade para actuar no nivel de autonomía de decisión e acción dado ao posto de traballo para o logro dos seus resultados.

Notas aclaratorias:

1 A clasificación contida no presente artigo realizarase por análise, interpretación, analogía, comparación dos factores establecidos e polas actividades básicas máis representativas desenvolvidas e deberase ter presente ao cualificar os postos de traballo, a dimensión da empresa ou da área ou unidade produtiva en que se desenvolve a función.

2 Cando se acorde a polivalencia funcional ou a realización de funcións propias de máis dun grupo, a clasificación ou adscrición a un Grupo Profesional realizarase en virtude das funcións que se desempeñen durante maior tempo ou de maneira prevalecte.

3 A clasificación non supoñerá, en ningún caso, que se exclúa nos postos de traballo de cada Grupo Profesional a realización de actividades complementarias que puidesen ser básicas-tipo para postos de traballo incluídos en Grupos Profesionais distintos.

4 A mera coincidencia na terminoloxía da denominación das actividades ou dos postos de traballo en distintas empresas, non servirá de criterio de clasificación, senón unicamente a análise do seu contido. Os exemplos apuntados en todos os grupos profesionais son orientadores para os efectos do encadramento correspondente e non constitúen unha lista pechada.

5 O que unha persoa traballadora estea en posesión a título individual dalgunha ou todas as competencias requiridas para ser clasificado nun Grupo Profesional determinado, non implica a súa adscrición ao mesmo, senón que a clasificación vén determinada pola esixencia e exercicio de tales competencias nas funcións correspondentes.

3.4. ACCESO AO EMPREGO E PROMOCIÓN

A normativa actual favorece a implantación de medidas integradoras do principio de igualdade en todas as actuacións empresariais.

No eido dos convenios colectivos poderase, a través da negociación colectiva e do consenso, deseñar e implantar medidas que fagan dun xeito transversal a igualdade no seo das relacións laborais entre a empresa e o seu cadro de persoal, en especial no relativo **ao acceso ao emprego e máis á promoción, áreas de traballo imprescindibles se se quere eliminar a segregación horizontal, a ocupacional e maila vertical.**

O acceso ao emprego nos convenios, pola súa natureza, conxuga dous momentos: as ofertas de emprego e o proceso de selección/promoción, nos cales se pode traballar explicitamente a fenda de xénero. Porén, o primeiro deses momentos, supón unha fase precontractual que, por iso mesmo, moitas veces queda desatendida da negociación e da norma concreta resultante dela (a pesar de que a lexislación en materia de igualdade e de igualdade laboral é clara neste tema).

OBXECTIVOS

Aquelas cláusulas convencionais consistentes na integración da dimensión da igualdade de oportunidades e de trato na elaboración, execución e seguimento de todas as políticas e actuacións da empresa en materia de ofertas de emprego, ingreso e promoción funcional ou de desenvolvemento de carreira, van ter unha especial transcendencia.

Un dos obxectivos do convenio debe ser o de evitar a segregación vertical, isto é, garantir ás mulleres o acceso a postos ou niveis superiores, de toma de decisións e de responsabilidade dentro da empresa.

A negociación colectiva terá a finalidade de procurar e facilitar que o ingreso aos sectores ou ocupacións masculinizadas vaian reducindo a fenda de xénero e, no relativo á promoción, conseguir, tamén, ir reducindo a infrarrepresentación feminina nos postos de responsabilidade.

Os obxectivos serán, por iso, transversalizados no seo da empresa a través da negociación colectiva e do convenio de aplicación, coa finalidade de acadar ou asegurar a igualdade de trato e oportunidades entre homes e mulleres e para promover a igualdade na empresa, debendo salientar os seguintes:

- Un emprego feminino en igualdade.
- O fomento dunha participación equilibrada no acceso, na formación, e na promoción das mulleres e homes no seo da empresa.

- Toma de decisións sobre a elaboración de estratexias para o crecemento da empresa tendo en conta o equilibrio entre traballadoras e traballadores.
- Eliminar a fenda de xénero fomentando a corresponsabilidade.
- A supresión das diferenzas salariais por razón de sexo que sosteñen a fenda salarial actual.
- A negociación de medidas da promoción de igualdade no seo da negociación colectiva.
- No referente á definición dos grupos profesionais, axustalas a criterios e sistemas que, baseados nunha análise correlacional entre nesgo de xénero, postos de traballo, criterios de encadramento e retribucións, teñan por obxecto garantir a ausencia de discriminación directa ou indirecta entre traballadoras e traballadores.
- Recoñecemento explícito de que a igualdade de oportunidades e trato entre as mulleres e os homes é un dereito que implica que a empresa e a representación legal das persoas traballadoras asuman o compromiso de impulsar unha xestión de recursos humanos e unhas accións que permitan o acceso e a promoción no emprego.
- En convenios de sector masculinizados, empregar medidas de acción positiva nos procesos de recrutamento e selección do persoal.

LIÑAS DE ACTUACIÓN

En xeral, entre as liñas de actuación cabería salientar o establecemento de medidas de acción positiva que permitan superar as actitudes e estereotipos sociais existentes sobre as mulleres.

É certo que, tanto o tema das ofertas, como dos sistemas obxectivos de medición, adóitanse reflectir nos plans de igualdade de maneira xeral, o cal non impide que se puideran recoller tamén no articulado do convenio de referencia.

No relativo á clasificación profesional (de novo, algo que se recolle nos plans e que podemos trasladar ao convenio) unha das liñas de actuación máis efectivas podería ser o establecemento dun sistema de observación da distribución por sexos en cada área: categoría, grupo, nivel ou posto da empresa.

Por último, na procura da igualdade real no eido laboral, recoméndase que os textos dos convenios estean correctamente escritos dende o punto de vista do xénero, de maneira que as expresións lingüísticas que se empreguen non invisibilicen o feminino ou o sitúen nun plano secundario respecto do masculino.

Especialmente útiles serán as cláusulas específicas en materia de acceso ao emprego e de promoción, unha vez dentro da empresa, para a consecución dun mercado de traballo onde desaparezan os chans pegañentos ou os teitos de cristal. Así, as liñas de actuación en materia de acceso e promoción poderían xirar ao redor de:

- Establecer medidas de acción positivas para fomentar a composición equilibrada do persoal laboral (mediante cota ou outro tipo de medidas), así como das comisións de negociación (a procura de grupos de traballo mixtos aportará luz sobre as necesidades máis urxentes en materia de igualdade entre sexos no seo da empresa).
- O emprego de sistemas de recrutamento que atraian por igual a candidatos e candidatas.
- Evitar o sexismo ou discriminación para un ou outro sexo tanto nas ofertas de emprego coma nos sistemas de contratación e clasificación que empregue a empresa.
- Instaurar un sistema de contratación, selección e clasificación obxectivo e que garanta un trato xusto para todas as persoas aspirantes e no cal participe a representación legal das persoas traballadoras.
- Recoller un artigo que comprometa á empresa ao establecemento de criterios obxectivos e imparciais que eviten a aparición de nesgos durante o proceso.
- No caso de recoller o convenio a formación e o desenvolvemento da carreira, debe asegurarse que se adxudiquen de maneira sistemática e obxectiva ou, incluír un artigo de acción positiva que forme ás mulleres infrarrepresentadas en postos dese tipo, no caso de empresas moi masculinizadas.
- Recoller un artigo que especifique que a empresa realizará rexistros anuais do número de traballadoras e traballadores en todos os postos, especialmente aqueles de maior rango xerárquico, ao tempo que se compromete a realizar estatísticas sobre as promocións anuais por sexos, onde se cruzarán datos do motivo da promoción, a situación familiar da persoa promocionada, etc.
- O compromiso de crear un comité de promocións que desenvolva un sistema obxectivo e xusto de criterios para as promocións, o cal teña en conta os posibles itinerarios profesionais a través dun mapa promocional no seo da empresa. Unha vez asinado o dito compromiso, pasaría a formar parte do propio corpo do convenio.
- A recomendación para que nas redaccións dos acordos se opte polo uso de termos neutros sempre que sexa posible (“empresa ou dirección” fronte a “empresario”) ou o desdoblamento dos termos.

- A integración da igualdade de xeito transversal, especialmente:
 - No emprego e na formación profesional, en especial a formación en igualdade de oportunidades.
 - Combatendo os usos e costumes machistas e patriarcais, habitualmente integrados en cada unha das persoas que forman parte da empresa ou do sector, a través de formacións específicas en materia de igualdade entre mulleres e homes e dereitos humanos e fundamentais.
- Que as partes asinantes se comprometan a promover a inclusión da perspectiva de xénero na formación, no acceso ao emprego e na promoción profesional, articulando os procedementos axeitados para levala a cabo.
- A utilización dunha linguaxe non sexista e non discriminatoria na difusión e comunicación das ofertas de emprego.
- A revisión periódica dunha mostraxe representativa de anuncios e das prácticas de comunicación existentes na empresa, incluído o Manual das persoas empregadas se o houbese.
- Establecer unha cláusula sobre o emprego dos currículum vitae cegos nos procesos de selección.
- As bases das ofertas serán informadas pola Comisión de Igualdade (creada noutra cláusula do convenio) revisando a linguaxe utilizada e propoñendo medidas de acción positiva nas mesmas, se procede.
- Deseñar e difundir unha guía de entrevistas para as persoas implicadas nos procesos de selección, que vele pola avaliación de candidatos e candidatas con obxectividade, transparencia e igualdade de oportunidades e eliminando calquera tipo de pregunta discriminatoria.
- Tanto nos procesos de selección internos como externos, se estandarizarán os guións de entrevistas para que unicamente conteñan a información necesaria e relevante para o posto de traballo.
- A presenza equilibrada de homes e mulleres nos equipos de recrutamento e selección.
- A paridade nos tribunais e órganos de selección, con especial incidencia na titularidade dos seus cargos máis representativos (presidencia e secretaría).
- Desde a política de responsabilidade social corporativa da empresa, establecer posibles convenios de colaboración coa administración, concello ou entidades sen ánimo de lucro, para favorecer o acceso ao emprego de mulleres desempregadas, especialmente aquelas que foran vítimas da violencia de xénero.

- Apoiar accións de sensibilización con institucións, centros educativos locais, escolas de formación profesional e universidades, que dean visibilidade das posibilidades profesionais que ofrece a empresa, favorecendo as autocandidaturas e candidaturas a funcións ou postos actualmente estereotipados ou infrarrepresentados por algún xénero, incluíndo a oferta de formación técnica específica necesaria.
- Establecer accións específicas para a selección de postos, de xeito que, en igualdade de condicións de idoneidade, mérito e capacidade, teña preferencia para ser contratado o sexo que se constate como menos representado, promovendo desta forma a incorporación de mulleres a todas as áreas do persoal.
- Incorporar criterios de acción positiva para que en igualdade de méritos e capacidade nun proceso de selección e/ou promoción profesional, con representatividade nun dos sexos por baixo do 40%, o desempate decídalo a pertenza ao sexo menos representado, especialmente naqueles ámbitos masculinizados.
- Promover a figura da persoa delegada de igualdade no seo do comité de empresa.
- A realización de accións de formación e sensibilización en materia de igualdade ás persoas que participan nos procesos de selección para a contratación e promoción, co fin de garantir a obxectividade do proceso e evitar actitudes discriminatorias.
- A política de recursos humanos con perspectiva de xénero regulando o sistema de selección, a tipoloxía de contratos e o sistema de promoción.
- Garantir o acceso en igualdade de homes e mulleres á formación de empresa, co fin de promover o desenvolvemento da carreira profesional e a súa adaptabilidade aos requisitos dos postos de traballo, mellorando a súa empregabilidade interna.
- Establecer un baremo positivo na formación en igualdade nos procesos de promoción profesional.
- Garantir a posibilidade de promoción e nomeamento a mulleres embarazadas, en situación de maternidade ou en permiso por nacemento, especificando nas ofertas de emprego medidas antidiscriminatorias para as situacións de permiso por nacemento ou coidado.
- O persoal con contrato a tempo parcial terá dereito preferente a incrementar a súa xornada fronte á realización de novas contratacións de substitución (baixas, vacacións, etc.), sempre que o posto de traballo sexa o mesmo.

- Revisión de puntuacións, baremos e méritos naquelas probas de selección que dificulten o acceso das mulleres, establecendo accións que favorezan a súa incorporación.
- Política igualitaria nas extincións de contratos.
- Conseguir unha representación equilibrada de mulleres e homes no ámbito da empresa.
- Promover e mellorar as posibilidades de acceso das mulleres a postos de responsabilidade, contribuíndo a reducir desigualdades e desequilibrios que, sendo de orixe cultural, social ou familiar, puidesen darse no seo da empresa.
- Establecer unha revisión periódica do equilibrio por sexos do persoal, en xeral, e de todos os postos e categorías profesionais en particular, co fin de adoptar medidas para corrixir a posible persistencia de desigualdades.
- Publicar as vacantes en bolsa interna de emprego utilizando unha linguaxe inclusiva, incluíndo mulleres coa adecuada formación e experiencia nos procesos de promoción, e fomentando unha participación destas nos procesos de ascenso como mínimo da súa proporción no persoal. En caso de igualdade de condicións de dúas candidaturas, promocionárase ao sexo menos representado naqueles postos ou niveis a cubrir, especialmente nos sectores masculinizados
- Definir obxectivo e adecuadamente os postos de traballo e realizar accións para romper estereotipos.
- Realizar avaliación dos postos de traballo cunha perspectiva de xénero.

EXEMPLOS DE CLÁUSULAS EN CONVENIOS COLECTIVOS

Cláusulas antidiscriminatorias ou de aplicación do principio de igualdade na selección, no acceso e na promoción.

- **Convenio colectivo de Autopista do Atlántico, Concesionaria española, SA. (AUDASA), (DOG núm. 95, do 24/05/2021).**

Artigo 67. 2.2. Compromiso en materia de selección, formación, promoción e desenvolvemento profesional:

A empresa baséase na selección, promoción, formación e na valoración do desempeño, nos principios de mérito, capacidade e adecuación posto-persoa, valorando as candidaturas en base á idoneidade, asegurando que os postos de traballo dos diferentes ámbitos de responsabilidade son ocupados polas persoas máis adecuadas, nun marco de trato igualitario con ausencia de toda discriminación por razón de sexo.

- **Convenio colectivo de comercio téxtil da provincia de Ourense, 2023-2024** (BOP núm. 191, do 21/08/2023).

Artigo 30. Igualdade no traballo

Respectarase o principio de igualdade no traballo para todos os efectos, e non se admitirá discriminación por razóns de sexo, estado civil, idade, raza, condición social, ideoloxía política, ou crenzas relixiosas, afiliación ou non a un sindicato. Tampouco poderá haber discriminación por razón de discapacidades físicas, psíquicas ou sensoriais, sempre que se estivese en condicións de aptitude para desempeñar o traballo ou emprego de que se trate. Ambas as partes conveñen en que son obxectivos importantes para a consecución dunha igualdade de oportunidades sistemática e planificada que: Tanto homes como mulleres teñan igualdade de oportunidades en canto ao emprego, a formación, a promoción e o desenvolvemento no seu traballo.

- Tanto mulleres e homes perciban igual remuneración por traballos de igual valor, así co:

- Tanto homes como mulleres teñan igualdade de oportunidades en canto ao emprego, a formación, a promoción e o desenvolvemento no seu traballo. mo que haxa igualdade en canto ás condicións de emprego en calquera outro sentido deste.

- Os postos de traballo, as prácticas laborais, a organización do traballo e as condicións laborais, deberán orientarse de tal modo que sexan adecuadas tanto para as mulleres como para os homes.

- **Convenio colectivo de Faro de Vigo** (BOP núm. 10, do 16/01/2023).

Artigo 44. Cláusula de Igualdade:

A empresa e a representación sindical teñen como obxectivo prioritario contribuír á efectiva aplicación do principio de igualdade de trato ás persoas traballadoras en diversos aspectos, entre os que cabe destacar a provisión de postos de traballo, igualdade retributiva e na utilización dunha linguaxe non sexista. Ademais do cumprimento do mandato legal as partes asinantes entenden que é preciso manifestar e mostrar o seu compromiso ético coa igualdade. Principio básico asumido polas partes no ámbito das relacións laborais e da responsabilidade social da empresa.

Para a regulamentación da categoría profesional remite á Ordenanza Laboral do Traballo en Prensa, norma que non precisa que a definición dos grupos

profesionais axustarase a criterios e sistemas baseados na análise correlacional entre nesgos de xénero, postos de traballo, criterios de encadramento e retribucións, có fin de garantir a ausencia de discriminación directa ou indirecta.

- **Convenio colectivo de Strategic Minerals España (2021-22)**, (BOP de Ourense núm. 63, do 18/03/2022).

Artigo 23. Promoción interna:

Os ascensos de grupo ou subgrupo profesional produciranse pola dirección da empresa, tendo en conta a formación, méritos, capacidade, actitude e aptitudes do/a traballador/a; respectando en todo momento o principio de igualdade de acceso a todos os postos de traballo, tanto para o home como para a muller, sen ningún tipo de discriminación.

A empresa dará prioridade no proceso de selección ao sexo menos representado do departamento ao que pertenza a posto vacante, sempre que exista igualdade de condicións de idoneidade nas candidaturas.

- **Convenio colectivo de Euroinversiones Aguas de Sousas, SL. Unipersonal** (BOP de Ourense núm. 138, do 19/06/2021).

Artigo 12: “comités de empresa e/ou representantes dos/as traballadores/as vixiarán o cumprimento das seguintes normas: (...) 2.- Que non se produzan diferenzas nas denominacións dos postos de traballo en función do sexo”.

Cláusulas de convenios colectivos que non están en vigor

- **Convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Vigo.**

Artigo 41. Cursos de capacitación e formación.

A Corporación directamente ou en réxime de concerto con organismos oficiais competentes para dalos, organizará cursos de capacitación profesional cando as novas técnicas para aplicar ó requiran, considerándose o tempo de asistencia a estes cursos como de traballo efectivo.

- **Convenio colectivo de mármore e pedras da provincia de Pontevedra**, que alude á necesidade de adopción de medidas para: “favorecer a diversificación profesional e o equilibrio de todo o cadro de persoal entre homes e mulleres tanto nos grupos profesionais como nas áreas”.
- **Convenio colectivo do sector da construción da provincia de Pontevedra** “impulsar unha presenza equilibrada da muller nos ámbitos da empresa (...)” ou “promover a composición equilibrada entre sexos no persoal laboral”.

- **Convenio colectivo da Compañía de Radio Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades:**

Artigo 18: “se respectará o principio de igualdade de acceso a todos os postos de traballo na empresa tanto para homes como para mulleres sen discriminación ningunha”.

- **Convenio colectivo da empresa Aguas de Cabreiroá, SAU:**

Artigo 33: “estudo da estrutura organizativa da empresa co obxectivo de saber o grao de cumprimento no dito principio de igualdade”.

- **Convenio colectivo do sector do comercio de materiais de construción e saneamento da provincia de Pontevedra:** “as partes asinantes comprométense á creación dunha comisión (...) que revisará a definición e funcións das categorías existentes, co obxectivo de evitar posibles discriminacións, así como para adoptar medidas para un maior acceso de mulleres a todas as profesións e categorías que eliminen o exceso de segregación ocupacional”.

3.5. FORMACIÓN PROFESIONAL

A formación en igualdade é imprescindible para fender os nesgos inconscientes de xénero e reducir as diferenzas por razón de sexo e/ou xénero. Polo tanto, é recomendable incluíla nas cláusulas dos convenios que recollan o proceso de impartición dos cursos ao persoal laboral da empresa. **Incorporada como materia estratéxica, dirixirase a todas aquelas persoas que teñan intención** de concorrer a un proceso selectivo dentro da empresa (oferta de emprego / promoción), así como as que as xulgan, e máis ao conxunto da organización.

OBXECTIVOS

Para o convenio e a negociación colectiva, os obxectivos serán:

- Asegurar a promoción da igualdade de trato e oportunidades entre homes e mulleres no seo da empresa e en todos os niveis e departamentos.
- Transversalizar a formación en igualdade no seo da empresa en todas as formacións que se impartan (a través da inclusión dun módulo xenérico sobre nesgos inconscientes de xénero, a tolerancia cero fronte ao acoso sexual e por razón de sexo e xénero, como violencia de xénero específica no eido do traballo etc.).
- Incluír formación específica e obrigatoria para o persoal encargado da toma de decisións en materia de contratación e promoción sobre a necesidade de empregar a perspectiva de xénero.

LIÑAS DE ACTUACIÓN

- Incluir a formación en igualdade como cláusula obrigatoria na negociación colectiva seguindo o modelo implantado para a prevención de riscos laborais.
- Un eido de necesario tratamento é o relativo ás traballadoras vítimas de violencia de xénero. Sería interesante que a negociación colectiva facilitase que nos convenios se recolla de forma expresa que as traballadoras que sufran violencia de xénero e, por iso, estean en situación de redución de xornada, excedencia ou suspensión temporal do contrato, serán informadas e terán acceso prioritario sobre as prazas ofertadas (tanto de nova creación como de promoción) pola empresa noutros centros de traballo, así como sobre a formación anual que promova a empresa.
- Pódese promover a inclusión da perspectiva de xénero na formación, no acceso ao emprego e na promoción profesional, articulando os procedementos axeitados para levala a cabo a través da creación dunha comisión de igualdade paritaria e permanente, mesmo nas empresas onde non sexa obrigatorio o plan de igualdade.
- O convenio podería promover que a formación se realice en horario laboral para facilitar a participación daquelas persoas con responsabilidades familiares.

EXEMPLOS DE CLÁUSULAS EN CONVENIOS COLECTIVOS

Cláusulas que mencionan especificamente a igualdade na formación

- **Convenio colectivo do Concello de Vigo** (BOP núm. 64, do 11/03/1999).

Artigo 42. b). (...) principio de igualdade de oportunidades no acceso aos cursos de formación.

- **Convenio colectivo do sector de mármore e pedra da provincia de Pontevedra** (BOP núm. 148, do 02/08/2023).

Artigo 12.4. Promoción do emprego

- Fomento dunha xestión excelente dos recursos humanos que evite discriminación e poda ofrecer a igualdade de oportunidades reais.

- Favorecer a diversificación profesional e o equilibrio de todo o persoal entre homes e mulleres tanto nos grupos profesionais como nas áreas.

- **Convenio colectivo de ámbito interprovincial da empresa Autopistas do Atlántico, Concesionaria Española, SA.** (DOG núm. 95, do 24/05/2021).

Artigo 67. Plan de igualdade efectiva entre mulleres e homes.

2.2. Compromiso en materia de selección, formación, promoción e desenvolvemento profesional.

- **Convenio colectivo Strategic minerals España** (2021-22), (BOP de Ourense núm. 63, do 18/03/2022).

Artigo 22. Formación

“(...) As partes apostan por unha formación profesional que favoreza a aprendizaxe dos/as traballadores/as e o pleno desenvolvemento das súas capacidades profesionais, razón pola que se establecerá un exhaustivo plan de formación dos/as traballadores/as para que estes se vaian adaptando aos cambios que no sector se vaian producindo, comprometéndose os/as traballadores/as a cumprir cos plans de formación que para ese efecto se establezan. Así, por exemplo, despois dunha maternidade ou paternidade, devanditos traballadores/as, terán preferencia na adxudicación de prazas para cursos de formación de actualización profesional, que se realicen durante o ano seguinte a súa reincorporación ao seu posto de traballo, coa finalidade de evitar unha falta ou ausencia de coñecemento necesaria para o seu desenvolvemento profesional”.

3.6. RETRIBUCIÓNS

Centrarémonos neste punto nas materias relacionadas co establecemento de estruturas salariais nos convenios colectivos, non sen antes reflexionar sobre a verdadeira dimensión e o significado das diferenzas salariais entre mulleres e homes.

A desigualdade salarial entre mulleres e homes, calculada por medio da fenda salarial, é a máxima representación do conxunto de discriminacións que sofren as mulleres no mundo do traballo.

O motivo desta afirmación é que as diferenzas salariais derivan de múltiples factores como os sistemas de clasificación profesional, as condicións de contratación, a segregación horizontal e vertical e o uso de medidas de conciliación, alén das diferenzas xeradas pola propia estrutura salarial establecida nos convenios colectivos ou por medio da asignación de complementos e da menor valoración e asignación de retribucións aos traballos tradicionalmente ocupados por mulleres.

Por tanto, é importante ter en conta, no que respecta á negociación colectiva, que as diferenzas salariais non se poden eliminar unicamente por medio da actuación dentro dos sistemas que determinan os salarios, senón que calquera actuación que garanta a non discriminación e a promoción da igualdade nos propios convenios, terá un impacto directo na eliminación da fenda salarial.

O artigo 28 do Estatuto das persoas traballadoras establece a obriga da empresa a pagar pola prestación dun traballo de igual valor o mesmo salario sen que se poda producir discriminación directa ou indirecta por razón de sexo. Así mesmo, o artigo 3 do Real decreto 902/2020 recolle o deber de integrar e aplicar nos convenios o principio de transparencia retributiva entendido este como o que, aplicado aos

distintos aspectos que determinan a retribución das persoas traballadoras e sobre os seus distintos elementos, permite obter información suficiente e significativa sobre o valor atribuído á dita retribución. Por tanto, por medio da negociación colectiva temos que dar cumprimento a estas obrigas legais alén de establecer un articulado que, consciente da existencia de diferenzas salariais, evite discriminación e promova unha igualdade real e efectiva.

OBXECTIVOS

- Integrar e aplicar o principio de transparencia retributiva.
- Establecer sistemas de clasificación profesional e asignación de salarios que definan correctamente os postos de traballo e asignen o mesmo salario aos postos de igual valor.
- Evitar complementos de antigüidade ou categorías de entrada, especialmente en sectores masculinizados.
- Asignar complementos salariais sen nesgo de xénero que premien non só aptitudes ligadas a postos masculinizados (como a forza ou a penosidade) senón tamén outras vinculadas a postos feminizados (como a calidade, o coidado ou a minuciosidade)
- Garantir que os complementos vinculados á presenza, como os de puntualidade ou absentismo, non penalizan ás persoas que fagan uso dos dereitos de conciliación, especialmente as ausencias derivadas do embarazo e do parto.
- Incorporar factores obxectivos de medición para a asignación de complementos, especialmente os ligados á calidade ou cantidade.

LIÑAS DE ACTUACIÓN

- Desenvolvemento do principio de transparencia retributiva, co fin de que, por medio dos diferentes aspectos que determinan a retribución das persoas traballadoras, se permita obter información para detectar e evitar as posibles discriminacións directas ou indirectas.
- Establecemento dunha regulación do salario, é dicir, a que comprende tanto o salario base como os complementos salariais que, tendo en conta o impacto de xénero, evite posibles discriminacións e promova a igualdade e garanta o cumprimento de pago do mesmo salario pola realización dun traballo de igual valor.

EXEMPLOS DE CLÁUSULAS EN CONVENIOS COLECTIVOS

Cláusulas de regulación do principio de transparencia retributiva por medio do rexistro

- **Convenio colectivo para o persoal da empresa Asociación cidadá de loita contra a droga (ALBORADA)**, (BOP de Pontevedra núm. 54, do 15/03/2024).

Artigo 77. igualdade retributiva.

Antes da fin do primeiro trimestre de cada ano, a empresa aportará o rexistro retributivo de todo o seu cadro de persoal ao conxunto do comité de empresa, no que se recollerán os datos medios dos salarios, cada complemento salarial e cada complemento extra salarial de homes e mulleres, por categorías e postos de traballo.

Acordarase coa representación legal dos traballadores, cunha antelación de 10 días á realización do mesmo, os termos para a realización deste rexistro.

No rexistro retributivo deberase incluír unha xustificación de todas as diferencias retributivas dun sexo a respecto do outro, ben sexa en totais ou en determinados conceptos para determinadas categorías ou postos.

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

Cláusulas de regulación do salario que evite discriminacións e promova a igualdade.

- **IV Convenio colectivo de eventos, servizos e producións culturais de Galicia** (DOG núm. 227, do 29/11/2023).

Artigo 14. Clasificación profesional.

A definición dos grupos profesionais axustarase a criterios e sistemas que, baseados nunha análise correlacional entre negos de xénero, postos de traballo, criterios de encadramento e retribucións, teñen como obxecto garantir a ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mulleres e homes.

A clasificación realízase tendo en conta os coñecementos, experiencia, grao de autonomía, responsabilidade e iniciativa, de acordo coas actividades profesionais que desenvolve o traballador e coas definicións que se especifican neste sistema de clasificación profesional.

Grupo I. Encádranse neste grupo profesional as persoas traballadoras que estean en posesión dun título universitario ou dun ciclo superior ou teñan experiencia mínima acreditada de tres (3) anos, computados a razón de 100 xornadas completas cotizadas por ano.

Estes traballadores exercen funcións de dirección nunha ou varias áreas de actividade da empresa e do persoal ao seu cargo. Planifican, organizan, dirixen e coordinan as distintas actividades e, de ser o caso, do persoal nunha área de actividade, realizando as súas funcións con plena autonomía e responsabilidade, só sometidos ao poder de dirección da empresa. Entre as súas funcións están a elaboración da política de organización, propostas xerais da utilización eficaz dos recursos humanos e materiais, orientación e control das actividades, e supervisión das instalacións.

Integran o grupo I os/as traballadores/as que realicen as seguintes funcións:

- Director/a creativo/a, escenografía, son, iluminación, informático/a, etc.*
- Produtor/a executivo/a.*
- Director/a xeral técnico/a.*
- Director/a de xira (tour manager).*

Grupo II. Encádranse neste grupo profesional as persoas traballadoras que estean en posesión dun título universitario ou dun ciclo superior ou teñan experiencia mínima acreditada de tres (3) anos, computados a razón de 100 xornadas completas cotizadas por ano.

Estes traballadores son responsables dunha sección concreta dentro dunha área de actividade da empresa. Planifican, organizan, dirixen e coordinan as distintas actividades da súa sección, así como do persoal ao seu cargo, con plena autonomía e responsabilidade, unicamente sometidos ás ordes de dirección dos xefes de área da empresa. Entre as súas funcións están a organización da súa sección, propostas específicas da utilización eficaz dos recursos humanos e materiais na súa sección, orientación e control das actividades e supervisión das instalacións.

Integran o grupo II os/as traballadores/as que realicen as seguintes funcións:

- Xefe/a de prodcción.*
- Xefea/a técnico/a*
- Xefe/a de persoal.*
- Xefe/a de arte.*
- Xefe/a de comunicación, publicidade e relacións públicas.*
- Xefe/a de recursos humanos.*
- Xefe/a de sistema.*
- Xefe/a de/en ruta (road manager).*

Grupo III. Encádranse neste grupo profesional as persoas traballadoras que estean en posesión dun título de bacharelato, ciclo medio ou superior ou acrediten unha experiencia mínima de dous (2) anos naturais, computados a razón de 140 xornadas completas cotizadas por ano ou, alternativamente, a acumulación de 245 xornadas completas cotizadas.

Estes traballadores realizan traballos tecnicamente especializados ou con responsabilidade sobre o funcionamento dun determinado equipo de traballo ou funcións técnicas dentro dunha sección determinada, con autonomía na toma de decisións, pero subordinados ás ordes e instrucións dos xefes de sección.

Integran o grupo III os/as traballadores/as que realicen as seguintes funcións:

- Técnico/a de produción.
- Técnico/a de rexedoría.
- Técnico/a de mantemento.
- Técnico/a de electricidade.
- Técnico/a de electrónica.
- Técnico/a de tremoia.
- Técnico/a de maquinaria.
- Técnico/a audiovisual.
- Técnico/a de iluminación.
- Técnico/a de son.
- Técnico/a de imaxe.
- Técnico/a informático/a.
- Técnico/a estética.
- Técnico/a de administración.
- Técnico/a de loxística.
- Conductor/a CAP.
- Técnico/a de comunicación, publicidade e relacións públicas.
- Técnico/a de protocolo.
- Técnico/a de instrumento.
- Técnico/a de efectos especiais.

- Acuarista.
- Dinamizador/a de actividades.
- Monitor/a didáctico.
- Recepcionista de museo.
- Monitor/a de visitas guiadas.

Grupo IV. Encádranse neste grupo profesional as persoas traballadoras que estean en posesión do título de educación secundaria obrigatoria ou ciclo medio, ou acrediten unha experiencia mínima de dous (2) anos, computados a razón de 140 xornadas completas cotizadas ou, alternativamente, 245 xornadas completas cotizadas. Realizan funcións de apoio para as cales soamente é necesario ter un coñecemento dun oficio técnico ou administrativo a nivel elemental, sen autonomía nin responsabilidade na toma de decisións.

Integran o grupo IV os/as traballadores/as que realicen as seguintes funcións:

- Axudante/a de produción.
- Axudante/a de dirección.
- Axudante/a de administración.
- Axudante/a técnico.
- Axudante/a de persoal.
- Axudante/a de loxística.
- Axudante/a de iluminación.
- Conductor/a.
- Vendedor/a de billetes.
- Runner.
- Monitor/a de tempo libre.
- Monitor/a de talleres.
- Auxiliar de eventos.
- Conserxe.
- Operador máquina elevadora.
- Recepcionista/telefonista.
- Encargado/a de material.

Grupo V. Encádranse neste grupo profesional os operarios e o persoal non especialmente cualificado, integrados en categorías profesionais para as cales non se precisa estar en posesión dun coñecemento de ningún oficio no nivel de ciclo ou similar. Os contidos funcionais dos seus servizos limítanse ao desenvolvemento de tarefas estandarizadas non complexas e funcións auxiliares, sen autonomía nin responsabilidade na toma de decisións e a súa execución.

Integran o grupo V os/as traballadores/as que realicen as seguintes funcións:

- Auxiliar técnico.
- Auxiliar de administración.
- Auxiliar de organización.
- Auxiliar de produción.
- Auxiliar de sala.
- Auxiliar de almacén.
- Carga-descarga.
- Mozo/a de almacén.
- Pasador/a de ferro.
- Limpador/a.
- Controlador/a de acceso.
- Acomodador/a.
- Auxiliar de montaxe e desmontaxe.
- Porteiro/a.
- Modelo de posado.

Artigo 15. Promoción profesional

A promoción e os ascensos produciranse tendo en conta a formación, os méritos e a experiencia da persoa, así como as necesidades obxectivas e organizativas da empresa.

- **Convenio colectivo do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña** (BOP núm. 146, do 03/08/2022).

Artigo 52.- Máis asistencia e puntualidade

Este plus baséase na presenza efectiva do traballador durante toda a xornada laboral.....

...Non se considerarán como faltas de asistencia as que sexan consecuencia das baixas retribuídas determinadas neste Convenio, así como as que se produzan por accidente de traballo, para os efectos de perda do premio ou gratificación do mes; as das traballadoras que están aleitando a un fillo menor de nove meses; os períodos de suspensión do contrato de traballo por nacemento dun fillo e as ausencias motivadas polo desempeño das súas funcións dos membros do Comité de Empresa, delegados de persoal e delegados sindicais, se é o caso.

- **Convenio colectivo da empresa Kiwi Atlántico, S.A.** (BOP de Pontevedra núm. 93, do 16/05/2023).

Artigo 28. Igualdade de oportunidades e Plan de Igualdade

Ambas partes entenden, que é necesario garantir que o dereito fundamental a igualdade de trato e oportunidades na empresa sexa real e efectivo.

Á retribución dos homes e mulleres en cada categoría profesional será o mesmo.

Será de aplicación no ámbito da empresa o Plan de igualdade asinado o 20 de outubro de 2020.

3.7. TEMPO DE TRABALLO E CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL E FOMENTO DA CORRESPONSABILIDADE

Na organización do tempo de traballo conflúen intereses empresariais, derivados das súas necesidades de organización e produción, así como intereses das persoas traballadoras vinculados á conciliación da súa vida familiar, persoal e laboral.

O tempo de traballo e a súa organización é unha cuestión chave para a consecución da plena igualdade entre mulleres e homes no ámbito laboral. A organización do traballo estivo tradicionalmente marcada por un modelo de sociedade androxénica no que os homes eran os que principalmente se incorporaban plena e activamente ao mercado de traballo, relegando en ocasións ás mulleres ao ámbito doméstico, é dicir, á total asunción da responsabilidade no coidado das persoas e demais tarefas do fogar.

A incorporación das mulleres ao mercado de traballo non foi acompañada dunha mudanza neste esquema de organización, por tanto, seguen participando dun ámbito laboral claramente marcado por estereotipos de xénero na súa estrutura de organización.

Por outra banda, a pesar de que nos últimos tempos hai un claro crecemento do goce de dereitos vinculado á conciliación por parte dos homes traballadores, continúan sendo as mulleres as que principalmente fan uso destes, especialmente cando son *dereitos vinculados á organización do tempo de traballo e á diminución do mesmo ou abandono do mercado de traballo.*

En definitiva, seguen sendo as mulleres as que principalmente se ocupan dos coidados e, por tanto, solicitan facer uso dos dereitos de conciliación. A actual organización do tempo de traballo ocasiona que o uso destes dereitos moitas veces estea ligado a unha perda ou carencia de ingresos, tendo consecuencias nas carreiras profesionais e na valoración da mulleres como traballadoras produtivas.

OBXECTIVOS

- Camiñar cara a un sistema de organización do traballo libre de estereotipos de xénero.
- Garantir que o uso de dereitos de conciliación non supoñen unha barreira para o desenvolvemento das carreiras profesionais nin condicionan a valoración da persoa que fai uso dos mesmos dentro da empresa.
- Evitar que facer efectivo o dereito á conciliación supoña unha perda de retribucións e de cotizacións.
- Regular dereitos de conciliación efectivos e adaptados ás necesidades específicas do persoal.
- Fomentar a corresponsabilidade no goce de dereitos para o coidado das persoas.

LIÑAS DE ACTUACIÓN

- Marcar unha organización do tempo de traballo que teña en conta, alén das necesidades produtivas, as necesidades de conciliación da vida familiar e persoal das persoas traballadoras.
- Racionalización do horario de traballo.
- Crear dereitos de conciliación efectivos que se adapten ao ámbito de aplicación de cada convenio colectivo, tendo en conta as necesidades específicas do seu persoal e do sector de actividade.
- Facilitar a conciliación de maneira que facer uso dos dereitos vinculados ás mesmas non deriva nunha perda de retribucións.
- Fomentar o uso igualitario entre mulleres e homes de todos os dereitos vinculados ao coidado das persoas.
- Que o uso de dereitos de conciliación deixe de ser un condicionante para o desenvolvemento de carreiras profesionais e a valoración das persoas a nivel laboral.

EXEMPLOS DE CLÁUSULAS E ARTIGOS EN CONVENIOS COLECTIVOS

Cláusulas de duración e distribución da xornada de traballo

- **Convenio colectivo para o persoal laboral das empresas do sector de comercio vario para os anos 2022 a 2024** (BOP de Pontevedra núm. 217, do 14/11/2022).

Artigo 14. Condicións

As empresas quedan en liberdade para a apertura dos seus establecementos durante as tardes dos sábados de todo o ano, se ben deberán establecerse as seguintes condicións particulares:

Cada empresa deberá establecer quendas rotativas, de tal maneira que no ano as persoas traballadoras gocen de descanso polo menos de dezaioito sábados pola tarde.

Con respecto ao goce dos descansos en sábados, aquelas persoas que teñan como dereito adquirido mellores condicións, conservarán dito dereito.

Nos contratos a tempo parcial de duración igual ou inferior a 4 horas diarias, a xornada laboral será continuada e de luns a sábado, non podendo acumularse as xornadas en varios días, agás acordo entre empresa e persoa traballadora.

- **Convenio colectivo da empresa Montajes Tubacer, S.L. para os anos 2014-2016** (DOG núm. 165, do 17/08/2015).

Artigo 28. Vacacións

Os traballadores terán unha vacación anual retribuída de 23 días hábiles, entendendo por días hábiles, para estes efectos, de luns a venres. O período do seu desfrute fixarase de común acordo entre a empresa e o traballador, preferentemente do 15 de xuño ao 15 de setembro, e poderase convir dividir o seu desfrute en 2 períodos, 12 días serán a conveniencia do traballador e 11 da empresa. O traballador ou traballadora coñecerá as datas que lle corresponden dous meses antes, polo menos, do comezo do seu desfrute.

- **Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia** (DOG núm. 82, do 04/05/2015).

Artigo 106. Reducións e adaptacións da xornada de traballo

4. O persoal funcionario, nos termos que regulamentariamente se determinen, ten dereito á flexibilidade horaria da súa xornada de traballo por motivos de conciliación familiar cando se atope nalgunha das seguintes situacións:

a) Ter fillos ou fillas ou persoas acollidas menores de idade ou fillos ou fillas maiores de idade incapacitados xudicialmente ao seu cargo.

b) Convivir con familiares que, por enfermidade ou avanzada idade, necesiten de asistencia ou ter ao seu cargo a persoas con discapacidade ata o primeiro grao de consanguinidade ou afinidade.

c) Ser vítimas de violencia de xénero ou de violencia sexual as empregadas públicas.

d) Atoparse en proceso de nulidade, separación ou divorcio, desde a interposición da demanda xudicial ou desde a solicitude de medidas provisionais previas ata transcorridos tres meses desde a citada demanda ou solicitude.

Entenderase por flexibilidade horaria a realización da xornada de traballo nun horario diario de referencia fixado en cada caso pola Administración adaptado ás necesidades da persoa funcionaria. O horario diario de referencia fixarase salvagardando ás necesidades do servizo e dentro do marco horario establecido pola Administración con carácter xeral.

- **Convenio colectivo do grupo T-Systems (T-Systems ITC Iberia SAU, T-Systems Eltec SL y D-Core Network Iberia SL)**, (BOE núm. 19, do 22/01/2014).

Artigo 57. Principios xerais.

As empresas afectadas polo presente convenio colectivo axustaranse ao disposto na Lei 39/1999, do 5 de novembro, de conciliación da vida familiar e laboral dos traballadores, e na Lei 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Desde a dirección das empresas, facilitaranse medidas para favorecer a conciliación da vida laboral e persoal, posibilitando acordos que, atendendo ás necesidades do servizo, adapten a xornada laboral para facer efectivo o dereito á conciliación da vida persoal, familiar e persoal..

Para tal fin, promoverase a utilización de xornada continuada, horario flexible ou outras formas de organización flexible do tempo e descansos que permitan a maior compatibilidade entre o dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral e a mellora da produtividade das persoas traballadoras empresas.

- **Convenio colectivo de Martínez Loriente, SA**, (BOE núm. 153, do 27/06/2013).

Artigo 38. Modificación na modalidade da xornada (Horario especial xornada completa).

O persoal adscrito ao traballo a tempo parcial poderá distribuír o seu horario para que se converta realizan o seu traballo en xornada continua.

Poderán gozar desta medida as persoas que cumpran as seguintes condicións:

Situación de tutela legal: Traballadores e traballadoras que coidan de fillos e fillas nenos menores de 8 anos ou coidado directo dunha persoa con discapacidade psíquica, física ou física sensorial, así como o coidado directo dos familiares, ata o 1º grao de consanguinidade e afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poden facerse cargo de si mesmos eles mesmos e que viven cos solicitantes.

Cláusulas de permisos e licenzas.

- **Convenio colectivo da empresa Denso Sistemas Térmicos España, S.A., para o período 2023-2026** (BOP de Pontevedra núm. 20, do 29/01/2024).

Artigo 6.5. Permisos e licencias

8) Cinco días naturais, que poderán gozarse como xornada completa ou media, por accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que requira descanso domiciliario do cónxuxe, parella de feito ou familiares ata o segundo grao por consanguinidade ou afinidade, incluído o parente consanguíneo da parella de feito, así como calquera outra persoa distinta da anterior que conviva co traballador no mesmo domicilio e que requira coidados efectivos do traballador. O descanso no fogar debe estar acreditado medicamente.

O traballador poderá gozar deste permiso en días alternos ou consecutivos, á súa elección, mentres dure o feito causante.

En todo caso, se o feito causante se prolongase máis aló dos 30 días, o permiso aquí contemplado renovarase unha soa vez e por un novo período de tres días.

- **Convenio colectivo da empresa Domiberia, SLU (Fábrica de Vigo)** (BOP de Pontevedra núm. 55, do 21/03/2022).

Artigo 27.- Permisos retribuídos

Todos os emolumentos percibiranse nos seguintes casos:

1. Defuncións

1.1. Oito días naturais, en caso de falecemento de cónxuxe e fillos, que se ampliarán en dous máis (días naturais), cando o traballador necesite desprazarse para tal efecto fóra da provincia de residencia, pero dentro da Comunidade Autónoma e tres días (calendarios) se o desprazamento é fóra da comunidade autónoma, previo aviso.

1.2. Tres días, dos cales polo menos dous serán hábiles, en caso de falecemento de pais, nais, irmáns, netos ou avós, que se prorrogarán en dous máis (naturais),

cando o traballador teña necesidade de realizar unha viaxe para tal fin fóra da provincia de residencia, pero dentro da comunidade autónoma e tres días (calendario) se a viaxe é fóra da comunidade autónoma, previo aviso.

Cando circunstancias anormais o fagan necesario, concederase un día máis, previa xustificación, no caso de falecemento de pais, nais, fillos ou cónxuxe. Para os irmáns, netos ou avós, esta xornada concederase cando formen parte da unidade familiar.

1.3. Dous días naturais en caso de falecemento de tíos e sobriños parentes de sangue. En caso de afinidade, terán dereito ao tempo necesario para asistir ao funeral, logo de notificación e xustificación.

- **Convenio colectivo da Compañía de Radio e Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades** (DOG núm. 167, do 02/09/2015).

Artigo 41. Licenzas retribuídas

41.1.19. Para asistir e para acompañar a tratamentos de fecundación asistida e para acompañar a exames prenatais e a técnicas de preparación ao parto.

41.1.19.1. Recoñécese un permiso retribuído para tratamentos de fecundación asistida polo tempo necesario para a súa práctica, con aviso previo e xustificación da necesidade de realización dentro da xornada de traballo. Se é necesario un desprazamento, o permiso será de dous (2) días.

41.1.19.2. Así mesmo, recoñécese un permiso retribuído a favor dos/das traballadores/as para acompañar o seu cónxuxe ou parella en análoga relación de afectividade a tratamentos de fecundación asistida, a exames prenatais e a técnicas de preparación ao parto, en idénticos termos e condicións de exercicio que os previstos para estes permisos.

- **Convenio colectivo de empresas organizadoras do xogo do bingo para os anos 2021 a 2025** (DOG núm. 120, do 26/06/2023).

Artigo 23. Licenzas retribuídas

Por divorcio ou separación da persoa traballadora: 2 días. Poderase gozar deles, á elección da persoa traballadora, no proceso do trámite da demanda ou no momento da sentenza.

- **Convenio colectivo da empresa Denso Sistemas Térmicos España S.A., para o período 2023-2026** (BOP de Pontevedra núm. 20, do 29/01/2024).

Artigo 6. Tempo de traballo. 6.1 Xornada laboral

11) O tempo necesario nos supostos de asistencia a consulta médica por parte de especialistas da Seguridade Social, cando o horario de consulta coincida co horario laboral, debendo o traballador presentar ante o empresario o xustificante de asistencia á consulta segundo os criterios do SERGAS. Nos demais casos, sexa asistencia pública ou privada, incluído o acompañamento de menores de 18 anos, pais, familiares a cargo do médico nos termos establecidos pola lei, ata o límite de 25 horas anuais.

O persoal da quenda de noite, que disporá das mesmas 25 horas ao ano e polos mesmos motivos, se precisan asistencia a consulta médica de especialistas da seguridade social, ou precisan acompañar menores de 18 anos ao médico público ou privado., os pais, familiares a cargo, poderán atrasar ou abandonar o seu traballo dúas horas e media despois de que comece a súa quenda ou antes de que remate.

- **Convenio colectivo da Asamblea Provincial Cruz Roja Española** (BOP da Coruña núm. 193, do 11/10/2022).

Artigo 22.- Permisos

10.- Por asistir a consulta médica en horario laboral, o tempo necesario acreditándoo debidamente extremo con xustificante do servizo sanitario correspondente.

11.- Ao acompañar de sangue aos familiares de primeiro grao a consulta médica en horario laboral, o tempo necesario, debidamente acreditando. Este permiso parcial poderá gozarse un máximo de 10 veces ao ano.

12.- Recoñécense tamén catro días de traballo persoal a todo o persoal obxecto deste convenio, non Poderán solicitálas máis de dúas persoas dunha mesma sección simultaneamente para non afectar o servizo.

Asuntos propios dividiranse polo tempo traballado.

Cada 3 meses traballados xerará un día de asuntos propios

- **V Convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2023-2026** (DOG núm. 141, do 22/07/2024).

Artigo 29. Reducións de xornada por conciliación da vida familiar

f) Os traballadores e traballadoras, para atenderen ao coidado dun fillo ou filla menor de seis anos ou dun fillo ou filla menor que tivese unha discapacidade de, polo menos, un 33%, así como dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de discapacidade, non poida valerse por si mesmo/a e non desempeñe actividade retribuída, terán un dereito

preferente a ocupar as vacantes que existan dun posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente que atopen en centros máis próximos ao seu domicilio, gardaría, colexio ou centro de día de persoas da 3ª idade, durante os seis anos seguintes ao nacemento ou adopción do neno ou nena ou mentres dure a atención á persoa discapacitada. De non existiren vacantes, e contando coa conformidade da empresa, tamén se poderá pactar unha permuta cos traballadores ou traballadoras dos citados centros. Para tales efectos, o traballador ou traballadora deberá acreditar a inscrición do/da menor, do/da familiar discapacitado/a ao centro que estea situado preto do centro de traballo ao cal ten interese en trasladarse.

• **IX Convenio colectivo de Dinahosting, SL, no seu centro de traballo de Santiago de Compostela** (BOP núm. 217, do 16/11/2022).

Artigo 19. Permisos e licencias

Maternidade: A traballadora terá dereito a solicitar sete días de permiso antes da data prevista de parto.

As persoas traballadoras poderán solicitar ausentarse polo tempo indispensable para acompañar a súa parella á realización de probas relevantes no proceso de xestación, como ecografías, o probas de gravidade e/ou que impliquen a adopción dunha decisión respecto do feto (amniocentese). Con respecto ao resto de probas, a empresa concederá ou denegará, de maneira individualizada, a solicitude presentada en atención ao caso concreto.

• **Convenio colectivo da empresa Vilarmaba Retail, SL** (BOP de Pontevedra núm. 180, do 17/09/2021).

Artigo 27. Licenzas non retribuídas.

O traballador, cunha antelación mínima de 10 días naturais ao inicio da excedencia e logo de achegar a correspondente xustificación, poderá solicitar as seguintes baixas sen soldo.

I.-O persoal laboral poderá gozar dunha única excedencia ao ano sen soldo de ata trinta días continuados ao ano e cun mínimo de dous días e sen que o disfrute desta excedencia coincida con: o inicio ou fin de calquera tipo de permiso ou vacacións, fins de semana longos, primeira semana de rebaixas especiais en xaneiro e rebaixas en xullo, Nadal e reis. A empresa concederá este tipo de excedencia sempre que exista causa xustificada e a organización do traballo o permita. Tanto a solicitude do traballador como a non concesión por parte da empresa deberán realizarse por escrito e achegando a oportuna xustificación.

II. Permiso sen soldo para coidado de menores. – Os traballadores con fillos menores de doce anos poderán solicitar un permiso sen soldo de tres meses para a súa atención e coidado nos termos e cos requisitos establecidos no apartado I anterior. Os traballadores con fillos menores de doce anos poderán gozar deste permiso non retribuído polo tempo necesario para coidalos mentres estean hospitalizados. No caso de que ambos os dous cónxuxes fosen traballadores por conta allea da empresa, o permiso só poderá gozar dun deles. Esta licenza non poderá solicitarse máis dunha vez no transcurso de tres anos.

- **Convenio colectivo do servizo de limpeza do Hospital Álvaro Cunqueiro e Centro Integral de Saúde Taboada Leal pertencentes ao EOXI Vigo, adscritos á empresa Acciona Facility Service** (BOP de Pontevedra núm. 60, do 25/03/2024).

Artigo 10. Vacacións

Ademais, terán dereito a outros nove días de libre disposición a desfrutar durante todo o ano, excepto nos meses de vacacións de verán, que só correspondería un día por cada un dos meses de verán.

Cláusulas relativas á lactación

- **Convenio colectivo para o persoal laboral das empresas do sector de comercio vario para os anos 2022 a 2024** (BOP de Pontevedra núm. 217, do 14/11/2022).

Artigo 31. Lactación.

As persoas traballadoras por lactación dun fillo/a menor de 12 meses, terán dereito a unha hora de ausencia ao traballo, ao comezo ou ao final da xornada laboral ou dalgunha das quendas desta, que haberá de pactarse de mutuo acordo coa empresa; non obstante isto, a persoa traballadora, poderán acollerse á posibilidade de dividir a hora de ausencia ao traballo en dúas fraccións de media hora.

Sempre a elección do proxenitor/a, esta poderá substituír o exercicio do dereito de lactación tal e como está establecido pola lei, pola acumulación en 23 días de permiso.

Cando ambos proxenitores, adoptantes, gardadores ou acolledores exerzan este dereito coa mesma duración e réxime, o período de desfrute poderá estenderse ata que o lactante cumpra 12 meses, con redución proporcional do salario a partir do cumprimento dos 9 meses.

Este permiso poderá ser gozado polos proxenitores en caso de que ambos os dous traballen.

A concreción horaria, a determinación do período de desfrute do permiso de lactación e da redución de xornada, corresponderá a persoa traballadora, dentro da súa xornada ordinaria e do período de referencia legal. A persoa traballadora deberá preavisar ó empresario con 15 días de antelación da data na que se reincorporará a súa xornada ordinaria.

En todo o non regulado neste artigo, aplicase o artigo 37.4 do Estatuto dos Traballadores.

As discrepancias xurdidas entre a empresa e a persoa traballadora sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de desfrute previstos, serán resoltos pola xurisdición competente o través do procedemento establecido no artigo 139 de la Lei da Xurisdición Social.

• **Convenio colectivo para o centro industrial de Arteixo da empresa Pescanova España, SL** (BOP da Coruña núm. 245, do 28/12/2022).

Artigo 19.- Licencias retribuídas

m) O persoal afectado polo presente Convenio terá dereito a 10 días de permiso sen pagar ao ano por asuntos propios debidamente xustificado, que pode dividir segundo a súa necesidade. A persoa traballadora notificará cun prazo mínimo de 7 días naturais, salvo causa de forza maior.

• **Convenio colectivo para o persoal laboral do Concello do Rosal** (BOP de Pontevedra núm. 91, do 12/05/2017).

Artigo 23.- Permisos.

5.- Permiso por lactación.

Por lactación dun/ha fillo/a menor de doce meses, o/a traballador/a ten dereito a ausentarse do posto de traballo durante unha hora diaria, a cal se pode dividir en dúas fraccións de media hora, ou ben a unha redución da xornada de traballo diaria nunha hora, que, a elección da persoa titular do dereito, pode aplicarse ao inicio ou ao final da xornada de traballo, ou dividirse en dúas fraccións de media hora e aplicarse ao inicio e ao final da xornada.

O tempo correspondente a este permiso pode acumularse total ou parcialmente en xornadas completas e facerse uso del en calquera momento despois do remate do período de duración do permiso por parto, adopción ou acollemento. Cando se goce o permiso acumulándoo total ou parcialmente en xornadas completas, a súa duración será dun total de 150 horas, que deberán gozarse en ambos os casos ata que o/a fillo/a acade os doce meses ou, no caso de adopción ou acollemento, antes de que transcorra un ano desde a efectividade da resolución xudicial ou

administrativa de adopción ou acollemento, sempre que no momento desa efectividade o/a menor non teña feitos doce meses. No caso de acumulación total do tempo correspondente a este permiso, gozase a totalidade do tempo concedido en xornadas completas, que poderán ser consecutivas ou non. No caso de acumulación parcial do tempo correspondente a este permiso, gozase combinando a concesión de xornadas completas con ausencia dunha hora diaria, a cal se pode dividir en dúas fraccións de media hora, ata acadar o tempo total concedido.

O/a traballador/a poderá facer uso deste permiso con independencia de que o outro proxenitor traballe ou non. Non obstante, só poderá ser exercido por un dos proxenitores no caso de que ambos traballen. Cando os dous proxenitores traballen, o dereito ao permiso por lactación pode ser exercido indistintamente por calquera deles ou ratearse a súa duración.

Nos supostos de adopción ou acollemento, o dereito ó permiso por lactación pode exercerse durante o ano seguinte á efectividade da resolución xudicial ou administrativa de adopción ou acollemento, sempre que no momento desa efectividade o/a menor non teña feitos os doce meses.

Nos supostos de parto, adopción ou acollemento múltiple a duración do permiso por lactación incrementarase en proporción ó número de fillos.

Cláusulas de redución de xornada

- **Convenio colectivo para o persoal laboral das empresas do sector do comercio de alimentación** (BOP de Pontevedra núm. 229, do 28/11/2023).

Artigo 15. Redución por garda legal e lactancia.

Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 14 anos ou persoa discapacitada física, psíquica ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración da mesma. Ate que o menor cumpra os catorce anos a persoa traballadora terá dereito a unha redución de xornada nos mesmos termos temporais e salariais que a garda legal.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poda valerse por si mesmo, e que non desenvolva actividade retribuída.

A redución de xornada contemplada constitúe un dereito individual das constitúe persoas traballadoras sen que poida transferirse o seu exercicio a o outro

proxenitor, adóptante, gardador ou acolledor. No obstante, se dúas persoas traballadoras da mesma empresa exercen este dereito polo mesmo suxeito causante, a dirección empresarial poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cláusulas de excedencias

- **Convenio colectivo do servizo de limpeza do Hospital Álvaro Cunqueiro e Centro Integral de Saúde Taboada Leal pertencentes ao EOXI Vigo, adscritos á empresa Acciona Facility Service** (BOP de Pontevedra núm. 60, do 25/03/2024)

Artigo 13. excedencia

Excedencias voluntarias

As persoas traballadoras cunha antigüidade, como mínimo, dun ano na empresa terán dereito a que se lle recoñeza a excedencia voluntaria por un prazo non inferior a un mes e non maior a cinco anos. O mesmo posto de traballo do excedente terá que ser ocupado por outra persoa traballadora que o substitúa. No caso que a excedencia fose por un prazo non superior a seis meses, a substitución será estudada entre a empresa e o Comité.

A persoa excedente, cando a súa categoría se atope entre os pertencentes ós grupos de persoal subalterno e obreiro, terá dereito á reserva do seu posto de traballo durante o período máximo de tres anos. A reincorporación á empresa terá que ser solicitada cun aviso previo de tres meses.

Excepcionalmente, cando a solicitude de excedencia sexa por tempo máximo de dous anos, o traballador/a terá dereito a reintegrarse na empresa durante o prazo dos seis primeiros meses de dita excedencia, dispoñendo o empresario dese mesmo prazo dos 6 meses para proceder á súa reincorporación. En todo caso, a persoa traballadora poñerá en coñecemento do empresario a súa intención de voltar á empresa cunha antelación mínima dun mes. Pasados os seis primeiros meses do exercicio da excedencia sen que o traballador/a fixera uso do seu dereito, xa non poderá voltar á empresa ata esgotar o período total de excedencia voluntaria.

Excedencias por coidados

As persoas traballadoras terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a cinco anos para atender o coidado de cada fillo/a tanto que o sexa por natureza ou por adopción e nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo a contar dende a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos, As persoas traballadoras para atender o coidado dun familiar, ata o 2º grao de

consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e non desenrole actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual das persoas traballadoras, homes ou mulleres, non obstante, se dous ou máis persoas traballadoras 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.

Cando un novo suxeito causante dera dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin o que, no seu caso, se viñera gozando.

O período en que a persoa traballadora permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable a efecto de antigüidade e esta terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional para cuxa participación deberá ser convocada polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Terán dereito a reserva do seu posto de traballo. Esta excedencia poderá ser gozada de xeito fraccionado sen determinarse períodos mínimos de desfrute.

Excedencias especiais

Excedencia especial de 3 a 6 meses con reserva do posto de traballo. As empresas concederán ás persoas traballadoras unha excedencia especial de 3 a 6 meses con reserva do posto de traballo, con suspensión do contrato e cotización, podendo legalmente realizarse contratos para suplir ao persoal en excedencia.

Excedencia especial de verán. As persoas traballadoras por coidado de fillo/as menores de 15 anos, terán dereito a unha excedencia especial con reserva do posto de traballo, e suspensión durante o período de vacación escolares de verán. Esta excedencia deberá solicitarse como mínimo cun mes de antelación a data de desfrute do dereito.

Para ambas excedencias aplicarase o tope do 50% do persoal que poida gozalas simultaneamente, establecendo preferencia por data de solicitude.

3.8. SAÚDE LABORAL

No que respecta á seguridade e á saúde laboral é importante destacar que, nesta materia, queda moito traballo por facer para garantir a introdución á perspectiva de xénero xa que non existe un marco xurídico que desenvolva nin consolide esta obriga.

A realidade é que a Lei de prevención de riscos laborais non afonda na dimensión de xénero agás no referente á protección ás traballadoras embarazadas, parto recente

e lactación natural. Esta norma do ano 1995 quedou obsoleta ao non recoller ningún tipo de modificación nestes case 30 anos, nos que existiron avances significativos e a perspectiva de xénero foise introducindo transversalmente en moitos eidos e non na prevención de riscos laborais. Este feito deriva en que se conciba a protección á saúde das persoas traballadoras como un todo, sen ter en conta a variable sexo e adoitando a deseñar toda a materia preventiva desde unha perspectiva androcéntrica, é dicir, tomando o patrón masculino para o deseño e avaliación desta. Deste xeito, omítese calquera tipo de diferenza que poda existir nas persoas por características físicas, biolóxicas, fisiolóxicas, hormonais e sociais en relación cos traballos e o seu desempeño.

Neste marco, os convenios colectivos son especialmente estratéxicos polo seu potencial regulatorio podendo desenvolver por medio do seu articulado garantías de protección da saúde para todas as persoas independentemente das súas características sexuais e de xénero.

OBXECTIVOS

- Reforzar a protección ás traballadoras embarazadas, parto recente e lactación natural, informando dos riscos específicos no sector ou posto que ocupan, así como, dos procedementos existentes a seguir para facer efectiva esa protección.
- Garantir unha actuación áxil e rápida ante as comunicacións de embarazo, parto recente ou lactación natural.
- Asegurar que se cumpre coa determinación en cada valoración de cada posto dos factores, axentes ou procedementos que poden supor un risco para a traballadora embarazada, parto recente e lactación natural.
- Ter en conta, en toda a actividade preventiva, os riscos específicos asociados predominantemente a profesións feminizadas.
- Analizar o impacto diferenciado de determinados riscos laborais en función de cuestións biolóxicas, estereotipos de xénero ou fisiolóxicas, garantindo que a protección da saúde alcance a calquera persoa segundo as súas características específicas. Así, a avaliación de riscos debe identificar tamén os factores que poden causar estrés e violencia (incluíndo neste concepto o acoso, a violencia sexista e a LGTBIfóbica) e tomar todas as medidas necesarias para previlos.
- Aportar formación específica ás persoas que xestionan e vixían a saúde laboral nas empresas en perspectiva de xénero.

LIÑAS DE ACTUACIÓN

- Desenvolver, reforzar e informar das garantías de protección das traballadoras en situación de embarazo, parto recente ou lactación natural.
- Introducir a perspectiva de xénero e a situación das persoas LGTBI na avaliación de riscos laborais e na formación preventiva.
- Efectuar unha axeitada vixilancia da saúde e recoñecementos médicos.
- Facilitar equipos e prendas de traballo.
- Nomear e ter en conta enfermidades feminizadas na relación coa contorna de traballo, así como as diferentes sintomatoloxías para determinadas patoloxías en función do sexo biolóxico de cada persoa.
- Realización da avaliación de riscos psicosociais na que se teñen en conta os estereotipos de xénero e o impacto diferenciado nas persoas en función do xénero.
- Ter en conta a variable sexo na contratación de revisións médicas periódicas, mellorando o servizo para atender ás necesidades específicas das mulleres.
- Garantir que todo o persoal conte con roupa de traballo cómoda que lle permita desenvolver a súa tarefa de xeito confortable e con garantía de protección, independentemente da súa complexión física.

EXEMPLOS DE CLÁUSULAS EN CONVENIOS COLECTIVOS

Cláusulas de protección á traballadora embarazada, parto recente e lactación natural

- **Convenio colectivo da empresa Maier Ferroplast S.COOP** (BOP de Pontevedra núm. 59, do 29/03/2021).

Art. 38. Protección á maternidade e lactancia.

Maier Ferroplast evitará a exposición das traballadoras en situación de embarazo, parto recente ou lactancia natural a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras embarazadas, do feto ou do fillo ou filla lactante, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico.

En cumprimento da Lei de Prevención de Riscos Laborais, a empresa debe ter a disposición de todas as persoas unha valoración de riscos nos distintos postos de traballo nesta concreta materia, e na que se debe reflectir que postos de traballo son incompatibles coas situacións ligadas á maternidade que se contemplaron no parágrafo precedente.

A empresa e os representantes legais dos traballadores comprométense a cumprir cos “Informes sobre postos de traballo compatibles co embarazo ou lactancia natural” contemplado no parágrafo precedente e aínda devanditos informes establezan que non existe ningún risco para a saúde da xestante ou o feto que xustifique o seu cambio de posto, ambas partes acordan cas mulleres que comuniquen o seu estado de xestación pasen a realizar seu traballo nun posto de oficinas, ata que podan solicitar a suspensión por risco durante o embarazo na semana que indiquen os informes sobre postos compatibles realizado polo servizo de vixilancia da saúde. Neste caso a empresa facilitará a tramitación desta solicitude entregando a documentación necesaria nos prazos establecidos.

No caso de que, aínda aplicando as regras sinaladas no parágrafo anterior, non existise posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non correspondente ao seu grupo ou categoría equivalente, aínda que conservará o dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

Se o devandito cambio de posto non resultase técnica ou obxectivamente posible, ou non poida razoablemente esixirse por motivos xustificadas, deberá declararse o paso da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo, contemplada no artigo 45.1.d) do Estatuto dos Traballadores.

As empresas afectadas polo presente convenio colectivo axustaranse ao disposto na Lei 39/1999, do 5 de novembro, de conciliación da vida familiar e laboral dos traballadores, e na Lei 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Desde a dirección das empresas, facilitaranse medidas para favorecer a conciliación da vida laboral e persoal, posibilitando acordos que, atendendo ás necesidades do servizo, adapten a xornada laboral para facer efectivo o dereito á conciliación da vida persoal, familiar e persoal.

Para tal fin, promoverase a utilización de xornada continuada, horario flexible ou outras formas de organización flexible do tempo e descansos que permitan a maior compatibilidade entre o dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral e a mellora da produtividade das persoas traballadoras empresas.

Cláusulas de avaliación de riscos e formación preventiva

- **XXI Convenio colectivo xeral da industria química** (BOE núm. 41, do 17/02/2025).

Artigo 70. Seguridade e Saúde

1. Principios xerais.

De conformidade cos artigos 15 e 16 da Lei de prevención de riscos Laboral, as empresas aplicarán as medidas que integran o deber xeral de prevención, de acordo cos seguintes principios xerais:

- A prevención de riscos laborais deberá integrarse no sistema xeral de xestión da empresa, tanto en todas as súas actividades como a todos os niveis aspectos xerárquicos desta, mediante a implantación e aplicación dun plan de prevención riscos laborais. O plan de prevención de riscos laborais deberá incluír a estrutura organizativa, as responsabilidades, as funcións, as prácticas, os procedementos, os procesos e os recursos necesarios para realizar a acción de prevención de riscos no empresa, nos termos que regulamentariamente se establezan.

- Evitar riscos.

- Valorar aqueles que non se poden evitar.

- Combater os riscos na súa orixe.

- Adecuar o posto de traballo á persoa, en particular no que se refire á condición de postos de traballo, así como a elección dos equipamentos e métodos de traballo e da produción, con vistas, en particular, a mitigar o traballo monótono e repetitivo e a reducir os seus efectos sobre a saúde.

- Ter en conta, en xeral, a perspectiva de xénero na prevención de riscos laborais dado que a exposición a estes últimos é diferente para os homes e mulleres en función das súas diferenzas biolóxicas. Polo tanto, hai que garantir que o os instrumentos e ferramentas empregados na avaliación inclúen esta perspectiva, así como como teñen as persoas que participan na actividade preventiva da empresa de información e formación suficientes nesta materia.

- Ter en conta a evolución técnica.

- Substitúe o que é perigoso polo que supón pouco ou ningún perigo.

- Planificar a prevención, buscando un conxunto coherente que integre nel o técnica, a organización do traballo, as condicións de traballo, as relacións sociais e a influencia dos factores ambientais no traballo.

- Adoptar medidas que antepoñan a protección colectiva á individual.

- Dar as instrucións adecuadas ás persoas traballadoras.

Cláusulas relativas á roupa de traballo

- **Convenio colectivo de limpeza de edificios e locais da provincia de Ourense** (BOP núm. 141, do 22/07/2024).

Artigo 19. Roupas de traballo

A todo o persoal daráselle roupa de traballo adecuada e regulamentaria. Monos e batas cada 6 meses, zapatillas cada 3 meses, luvas cada 20 días e zocos cada 9 meses. Aquelas persoas que presten os seus servizos en máis de dous centros de traballo terán dereito a un mínimo de tres prendas de traballo adecuadas e regulamentarias. A roupa e utensilios usados no momento no que se produza a substitución deberán ser devoltos. No caso dunha nova contrata, a empresa adjudicataria terá a obrigaón de entregar a roupa de traballo e o calzado nun período que non exceda de 15 días.

Entenderase por roupa adecuada e regulamentaria, as pezas necesarias para a realización do traballo en condicións que faciliten o desenvolvemento físico cómodo e tendo en conta as condicións atmosféricas: frío, calor ou choiva.

- **Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulación de papel, manipulación de cartón, edición e industrias auxiliares** (BOE núm. 245, do 13/10/2023).

Artigo 15.1. Roupas de traballo.

As empresas proporcionarán ao persoal de produción roupa de traballo adecuada cada especialidade, adaptándose á fisionomía de homes e mulleres, a razón de dous uniformes ou conxuntos completos cada ano. Tamén se facilitará roupas de traballo axeitadas ao persoal técnico e administrativo que o solicite, a razón de tres conxuntos cada dous anos, entregando dous deles no primeiro e un no segundo. O uso da roupa facilitada será obrigatorio e, en caso de extinción da relación traballo por calquera motivo, as pezas deberán ser devoltas á empresa sempre que estas conteñen a imaxe corporativa, garantindo a súa destrución.

Cláusulas relativas á revisión médica

- **Convenio colectivo da empresa NEA F3 IBÉRICA, S.L.** (DOG núm. 65, do 03/04/2014).

Artigo 24. Revisión médica

A empresa seguirá ordenando por conta propia a revisión médica da totalidade do persoal.

Independentemente do anterior, todas as traballadoras que o desexen terán dereito a unha revisión xinecolóxica anual a cargo da empresa...

Do mesmo modo os traballadores terán dereito a que se inclúa a proba de PSA nas análises anuais.

Será obrigatoria a realización dun recoñecemento médico con carácter previo á incorporación ao traballo.

3.9. ACOSO LABORAL

Todas as empresas que desenvolvan un protocolo de acoso laboral teñen que adoptar as medidas necesarias que aseguren un ambiente de traballo saudable psicosocialmente, libre de acoso e sen tolerar nin admitir condutas desta natureza.

Resulta necesaria a delimitación conceptual das diferentes formas de acoso laboral, debendo incluír todo tipo de acoso (moral, discriminatorio, sexual, por razón de sexo) (Convenio 190 OIT), violencias sexuais (Lei orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual) e outras condutas contra a integridade moral, recollendo que pode acontecer unha soa vez ou de xeito reiterado. En consonancia coa 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, e o Real decreto 1026/2024, do 8 de outubro, que a desenvolve, entre o conxunto planificado de medidas para garantir a igualdade e non discriminación das persoas LGTBI nos centros de traballo, deben incluírse protocolos de actuación fronte o acoso e a violencia contra o colectivo.

Por tanto, os protocolos teñen como obxectivo establecer nas empresas un procedemento de actuación no caso de que algunha persoa traballadora detecte ou considere que é obxecto de acoso sexual, por razón de sexo, discriminatorio ou moral, que permita actuar e aclarar a presenza dun suposto de acoso, adoptar as medidas oportunas, dispoñer dos medios necesarios para afrontar o problema e evitar que se repita. Para iso, co obxectivo de asegurar o dereito á protección da dignidade no traballo de todas as persoas traballadoras, as empresas deberíanse comprometer a:

- Declarar a existencia dunha política contra o acoso laboral, na que se reflecta explicitamente a súa posición contraria a este.
- Definir as condutas consideradas como acoso laboral.
- Fomentar a implantación da cultura preventiva en todos os niveis xerárquicos e funcionais da organización.
- Tipificar o acoso laboral como unha falta moi grave, sen prexuízo das sancións que estas condutas poidan carrexar ante a xurisdición ordinaria.
- Promover e implantar a formación adecuada para a resolución de conflitos e mellorar os estilos de dirección entre os mandos e os responsables da organización.
- Impulsar e establecer mecanismos áxiles e rápidos para a denuncia e a investigación destas condutas que respecten os dereitos de ambas as partes e garantan a confidencialidade dos datos obtidos na investigación de tales denuncias.

- Revisar periodicamente os protocolos da organización en materia de saúde laboral, en colaboración co servizo de prevención e a representación sindical.

OBXECTIVOS

Prevención primaria

- Realizar actuacións de concienciación e sensibilización.
- Levar a cabo actividades de formación e información fronte ás condutas de acoso.
- Efectuar unha avaliación de riscos psicosociais na que se teña en conta os factores destes riscos que inflúen no acoso moral (Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais).

Prevención secundaria

- Implantar medidas preventivas sobre os factores de riscos psicosociais que inflúen no acoso laboral.
- Establecer sistemas de consulta e asesoramento.
- Proceder á identificación precoz das situacións de risco.

Prevención terciaria

Os procedementos de actuación formais e informais que se establezan fronte ao acoso laboral deben facer referencia ás seguintes cuestións:

- Aos principios inspiradores.
- Á activación do protocolo.
- Á regulación da investigación e da actividade probatoria.
- Ás comisións ou órganos implicados no procedemento.
- Aos criterios de actuación e garantías do procedemento.
- Ás medidas cautelares.
- Á participación dos representantes das persoas traballadoras nos procedementos de actuación.
- Ás propostas de medidas disciplinarias e reorganizativas como resposta fronte as situacións de acoso.
- Á atención integral á vítima
- Ao seguimento dos casos de acoso laboral e á revisión das medidas preventivas.

Na actualidade, o acoso laboral na negociación colectiva estase regulando maioritariamente mediante a súa inclusión nos convenios colectivos (no capítulo de

Seguridade e saúde laboral ou no de Igualdade) ou en anexos ou disposicións como o Protocolo.

LIÑAS DE ACTUACIÓN

- Plasmar nas cláusulas do convenio, ademais das medidas de prevención do acoso laboral, a necesidade da súa revisión anual e, se é o caso, a modificación do procedemento establecido.
- Engadir obrigatoriamente un módulo de acoso laboral na formación en prevención de riscos laborais para, deste xeito, concienciar a todo o persoal da empresa.
- Formar ás delegadas e delegados de prevención en materia de acoso laboral, así como proporcionar unha formación continuada á comisión instrutora na materia.
- Formar en materia de acoso a mandos e responsables de equipos en acoso laboral.
- Realizar un informe anual de seguimento do acoso laboral, no seu caso por centros de traballo.
- Prever medidas de prevención de acoso laboral específicas para os contratos de curta duración.
- Implementar medidas específicas de acoso laboral en empresas de sectores con infrarrepresentación feminina.
- Adoptar medidas de protección de datos tanto para a vítima como para a persoa denunciada (códigos alfanuméricos no proceso etc.)
- Incluír o acoso laboral no réxime de sancións, especificamente débese engadir no réxime de sancións o acoso sexual e por razón de sexo.

“Protocolo contra a violencia e o acoso sexual, laboral, por razón de xénero e identidade nos centros de traballo”, elaborado pola CCAINC: <https://www.cgri.gal/wp-content/uploads/2023/05/PROTOCOLO-CONTRA-ACOSO-galego.pdf>

EXEMPLOS DE CLÁUSULAS EN CONVENIOS COLECTIVOS

Cláusulas de procedemento contra o acoso

- **III Convenio colectivo de ámbito estatal da industria de produción audiovisual (persoal técnico).** (BOE núm. 85, do 06/04/2024).

Artigo 40. Igualdade e protección fronte ao acoso sexual e por razón de sexo

1. As empresas deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, promovendo condicións de traballo

que eviten o acoso sexual e o acoso por razón de sexo mediante procedementos específicos para a súa prevención e para dar canle ás denuncias ou reclamacións que poidan formular quen fose obxecto de devandito acoso. O protocolo fronte ao acoso sexual e por razón de sexo contemplará:

- 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 apoiem a denuncia ou denunciem 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.*

2. Nas empresas de cincuenta ou máis persoas traballadoras as medidas de igualdade deberán concretarse a través da elaboración e aplicación dun plan de igualdade, que deberá ser obxecto de negociación, cumprindo co alcance e contido establecidos na normativa vixente.

Os plans de igualdade que se negocien nas empresas a iso obrigadas pola normativa vixente ou que, non estándoo, así o acorden, conterán un conxunto ordenado de medidas avaliáveis dirixidas a remover os obstáculos que impiden ou dificultan a igualdade efectiva de mulleres e homes.

3. Dentro do ámbito de aplicación do presente convenio fíxase o presente Protocolo de Acoso Sexual e por Razón de Sexo e Acoso Moral que tomarán como referencia as empresas do sector, sen prexuízo de que na negociación do Plan de Igualdade as partes lexitimadas poden acordar a aplicación doutro modelo de protocolo.

4. Entenderase, a efectos do Protocolo de Acoso Sexual e por Razón de Sexo e Acoso Moral por:

- 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 unha contorna 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 crear unha contorna intimidatorio, degradante ou ofensivo.*
- Acoso moral: Todo comportamento atentatorio á dignidade da persoa, exercido de forma reiterada, potencialmente lesivo e non desexado, dirixido contra unha ou máis persoas, no lugar de traballo ou a consecuencia do mesmo.*

Todo o persoal do sector ten a responsabilidade de propiciar un ambiente laboral no que non se acepte nin tolere o acoso. En concreto, a dirección da empresa ten o deber de garantir cos medios ao seu alcance que non se produzan ditas situacións nas unidades organizativas que estean baixo a súa responsabilidade. En caso de producirse, debe quedar garantida a axuda á persoa que o denuncia e evitar que a situación se prolongue ou se repita, en caso de ser real.

5. Nas empresas que non se dotaron dun procedemento interno para estes casos, aplicárase supletoriamente o procedemento regulado a continuación:

- a) O procedemento de denuncia, investigación e aplicación das medidas que correspondan, en función do resultado das comprobacións e verificacións desenvoltas, estará baseado na confidencialidade, na celeridade e na presunción de inocencia.*
- b) A persoa obxecto de presunto acoso deberá poñelo en coñecemento da instancia correspondente, sen prexuízo da interposición das accións administrativas ou xudiciais que estime oportuno exercer.*
- c) En caso de denuncia, e ata que o asunto quede resolto, a empresa establecerá preventivamente a separación da presunta vítima da persoa presuntamente acosadora, sen que isto supoña unha modificación substancial de condicións de traballo, considerándose unha medida empresarial adecuada o permiso retribuído á persoa presuntamente acosadora con exoneración da obrigaón de prestar servizos.*
- d) Crearase na empresa a figura da persoa mediadora, que se elixirá entre as persoas formadas na materia e poderá ser ou non membro da representación legal das persoas traballadoras.*

e) No momento de recibir unha denuncia por acoso, esta poñerase en coñecemento da representación legal das persoas traballadoras e da representación empresarial.

f) Crearase na empresa unha comisión de seguimento e control que procederá a investigar o sucedido; esta comisión estará integrada preferentemente por representantes legais das persoas traballadoras e representantes legais da empresa, salvo no suposto de implicación dalgún deles no procedemento. Garantirase o carácter confidencial de toda a información solicitada sobre o caso.

g) O escrito de denuncia deberá de conter, polo menos, a seguinte información:

- Identificación e firma da persoa que formula a denuncia.*
- Descrición dos feitos e natureza do acoso.*
- Persoa ou persoas que, presuntamente, están a cometer o acoso.*
- Calquera outra información que facilite a investigación dos feitos.*

h) A fase investigación deberá empezar obrigatoriamente no prazo máximo de dez días naturais desde que a empresa teña coñecemento de formulación da denuncia. A resolución do expediente realizarase nun prazo máximo de trinta días naturais desde o inicio da investigación, sen prexuízo que a comisión de seguimento e control por acordo maioritario poida decidir ampliar o indicado prazo de trinta días se o considera adecuado en beneficio do procedemento, tras os cales se emitirá un informe no que se concretarán a veracidade dos feitos, as actuacións e sancións pertinentes, no seu caso.

i) No caso de que quede acreditada a situación de acoso, o réxime disciplinario aplicarase a todo o persoal con independencia do cargo ou posición que ocupe.

j) Todo comportamento ou acción constitutiva de calquera tipo de acoso se graduará proporcionalmente á gravidade dos feitos. Considerarase un agravante o feito de servirse da situación xerárquica coa persoa afectada ou coas que teñan relación laboral de carácter temporal, polo que a sanción aplicarase no seu grao máximo.

k) En todos os casos nos que exista denuncia por calquera tipo de acoso evitarase calquera represalia contra a vítima, testemuñas ou calquera outra persoa que interveña no procedemento sancionador, sendo devanditos comportamentos constitutivos de faltas moi graves.

6. As denuncias falsas, instrumentais ou de mala fe terán de consideración de comportamentos contrarios á boa fe e serán constitutivos de falta moi grave conforme ao artigo 55.h) do convenio.

• **Convenio colectivo de empresas organizadoras do xogo do bingo para os anos 2021 a 2025** (DOG núm. 120, do 26/06/2023).

Artigo 41. *Procedemento contra o acoso laboral, sexual ou por razón de sexo.*

Medidas específicas para previr o acoso laboral, sexual ou por razón de sexo no traballo e protocolo de actuación no ámbito das empresas de bingo.

1. Introducción. As empresas deberán promover condicións de traballo que eviten o acoso laboral, sexual e o acoso por razón de sexo e arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e para canalizar as denuncias ou reclamacións que poida formular quen fose obxecto deste.

Con esta finalidade poderanse establecer medidas que deberán negociarse coa representación laboral unitaria e, de existir, de ser o caso, sindical, tales como a elaboración e difusión de códigos de boas prácticas, a realización de campañas informativas ou accións de formación.

Tanto a representación unitaria como, de existir, de ser o caso, sindical deberán contribuír a previr o acoso no traballo mediante a sensibilización das persoas traballadoras fronte a este, e informarán a dirección da empresa das condutas ou comportamentos sobre as que tivesen coñecemento e que puidesen propicialo.

2. Definicións.

Acoso laboral: sen prexuízo do disposto no artigo 173 do Código penal, enténdese por acoso laboral ou mobbing aquela situación en que unha persoa, ou un grupo de persoas, exerce un conxunto de condutas caracterizadas por violencia psicolóxica, repetidamente e durante moito tempo, sobre outra persoa no lugar de traballo. Este tipo de acoso laboral non constitúe un comportamento casual, senón que se caracteriza pola súa finalidade lesiva, xa que tal comportamento pretende intimidar a vítima –xa sexa mediante humillación, desprezo, coacción ou discriminación–. En todo caso, tal comportamento constitúe un atentado contra a dignidade da persoa.

Acoso sexual: o artigo 7 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, define o acoso sexual como 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, e o acoso por razón de sexo como 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.

Acoso por razón de sexo: constitúe acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa coa finalidade ou efecto de atentar contra a súa dignidade e crear un ambiente intimidatorio, degradante ou ofensivo. Calquera acoso por razón de sexo será considerado discriminatorio. Para apreciar que unha situación cualificable de acoso por razón de sexo se produce realmente nunha realidade concreta, é preciso que conorra unha serie de elementos que conforman un denominador común.

3. Adopción dun código de conduta. Sen prexuízo do disposto neste artigo, como medida preventiva nas situacións de acoso sexual e acoso por razón de sexo propónse que as empresas de bingo adopten un código de conduta que poderá ser negociado coa representación sindical ou unitaria dos traballadores.

4. Contido mínimo do protocolo ou protocolos de actuación das empresas de bingo nos casos de acoso laboral, sexual e acoso por razón de sexo, sobre a base da eficacia e efectividade dos procedementos, así como a celeridade e a confidencialidade dos trámites.

a) Procedemento informal. En atención a que na maioría dos casos o que se pretende simplemente é que a conduta non desexada cese, en primeiro lugar, e como trámite extraoficial, avaliarase a posibilidade de seguir un procedemento informal, en virtude do cal a propia persoa interesada explique claramente á persoa que mostra o comportamento non desexado, que esta conduta non é ben recibida, que é ofensiva ou incómoda, e que interfere no seu traballo, co fin de que cese nela. O devandito trámite extraoficial poderá ser levado a cabo, se a persoa interesada así o decide e á súa elección, por un representante dos/das traballadores/as na empresa, tanto do órgano unitario como, de ser o caso, do sindical, polo superior inmediato, ou por un responsable do departamento de persoal da empresa.

Este procedemento podería ser adecuado para os supostos de acoso laboral non directo senón ambiental, nos cales o que se ve afectado é o contorno laboral, creándose un ambiente de traballo ofensivo, humillante, intimidatorio ou hostil.

b) Procedemento formal. Nos supostos en que, por tratarse dun acoso sexual, por razón de sexo ou laboral directo polas circunstancias do caso, ou por tentarse sen éxito o procedemento informal, este non resulte adecuado, iniciárase un procedemento formal.

1. O procedemento formal iniciárase coa presentación dun escrito, en que figurará a listaxe de incidentes, o máis detallada posible, elaborada pola persoa interesada que sexa obxecto de acoso laboral, sexual ou por razón de sexo. A persoa a quen irá dirixido o escrito será, á elección da persoa interesada, un responsable do

departamento de persoal, ou unha persoa da dirección da empresa. Así mesmo, se así o decide expresamente o traballador ou traballadora, unha copia deste será trasladada á representación unitaria e, de existir, de ser o caso, sindical.

2. A presentación do escrito dará lugar á inmediata apertura dun expediente, encamiñado á investigación dos feitos, e darase trámite de audiencia a todos os intervinientes, incluídas as representacións unitarias e, de existir, de ser o caso, sindicais, se non se opuxese expresamente a persoa interesada, e practicaranse tantas dilixencias se consideren necesarias co fin de dilucidar a veracidade dos feitos acaecidos. Este expediente será levado a cabo por un equipo instructor, que poderá estar formado por un ou dous membros do persoal, ou ben a dirección da empresa poderá designar unha persoa ou persoas externas contratadas para tal fin; esta persoa ou persoas deberán ter a formación suficiente, ser profesionais na materia e alleos á dirección da empresa. As persoas que formen a Comisión Instructora deberán ser coñecidas con anterioridade á súa entrada en funcionamento e non se poderán cambiar durante o procedemento salvo por razóns motivadas e fundamentadas. A tramitación do dito expediente suspenderá os prazos de prescrición dos feitos obxecto da investigación.

3. Durante a tramitación de tales actuacións posibilitarase aos implicados, se estes así o desexan, o cambio no posto de traballo, sempre que iso sexa posible, ata que se adopte unha decisión respecto diso.

4. A intervención de todos os actuantes, incluídos as posibles testemuñas e, de ser o caso, os representantes unitarios ou sindicais do persoal deberá observar o carácter confidencial das actuacións, por afectar directamente a intimidade, dignidade e honorabilidade das persoas. Observarase o debido respecto tanto á persoa que presentou a denuncia como á persoa obxecto desta.

5. A constatación da existencia de acoso laboral, sexual ou por razón de sexo dará lugar á imposición das sancións previstas no capítulo VII do Convenio marco estatal para as empresas organizadoras de xogo do bingo.

6. Cando a constatación dos feitos non sexa posible e non se adopten, polo tanto, medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará ao denunciante; antes ao contrario, supervisarase con especial atención a situación para asegurar que o acoso non se produce. Soamente no caso da que a denuncia resultase ser manifestamente falsa, isto poderá carrexar a aplicación do réxime disciplinario para a persoa denunciante. Así mesmo, e sempre que iso sexa posible, procurarase unha organización do traballo que impida o contacto continuo das persoas afectadas.

Con todo, se a conduta de acoso laboral, sexual ou acoso por razón de sexo supón ou implica pola súa evidencia, notoriedade ou gravidade, un ataque directo ou

inmediato á dignidade da muller ou do home, a empresa adoptará as medidas disciplinarias que considere oportunas, sen necesidade de acudir a este procedemento.

En todo caso, as empresas poderán adaptar o presente protocolo de acoso nunha negociación para tal efecto coa representación unitaria das persoas traballadoras.

- **Convenio colectivo de Hertz de España, SL.** (BOE núm. 65, do 14/03/2024).

Artigo 54. *Acoso e discriminación, definicións, protocolo de actuación.*

- **II Convenio colectivo de empresas de servizos auxiliares de información, recepción, control de accesos e comprobación de instalacións** (BOE núm. 79, do 30/03/2024).

Artigo 56. *Acoso moral e sexual.*

De conformidade co previsto no artigo 48 da Lei orgánica 3/2007, 22 de marzo, de igualdade efectiva entre mulleres e homes, a Empresa promoverá as condicións de traballo que eviten o acoso sexual, o acoso por razón de sexo e, en xeral, o acoso laboral, desenvolvendo cantas medidas sexan necesarias para iso, por medio dun Protocolo establecido pola empresa, a problemática do acoso no traballo, establecendo un método que se aplique tanto para previr, a través da formación, a responsabilidade e a información, como para solucionar as reclamacións relativas ao acoso, coas debidas garantías e tomando en consideración as normas constitucionais, laborais e as declaracións relativas aos principios e dereitos fundamentais no traballo.

Cláusulas da canle de denuncia nos protocolos de acoso

- **Convenio colectivo de Mercadona, SA.** (BOE núm. 52, do 28/02/2024).

Artigo 36. *Protocolo de acoso.*

Ambas as representacións manifestan que a satisfacción da persoa traballadora é fundamental, para iso a Empresa procede a investir os recursos necesarios en formar aos/as Coordinadores/as en Liderazgo, así como velar e promover unhas relacións entre compañeiros/as baseadas no respecto e consideración, rexeitándose taxativamente calquera tipo de comportamento susceptible de constituír acoso en calquera das súas formas (laboral, sexual, por razón de sexo, orientación e/ou identidade sexual, expresión de xénero, ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social). Todas aquelas condutas contrarias a estes principios de conduta establecidos e que poidan constituír unha situación de acoso, motivarán o inicio dunha investigación nos termos aquí establecidos co obxectivo de identificar e cesar estas condutas discriminatorias.

Procedemento de actuación e mediación:

O procedemento iníciase cando a persoa afectada pono de manifesto á Empresa de forma verbal ou por escrito, a través da canle de denuncias (establecido na páxina Web corporativa). Con todo, e co obxectivo de non limitar as canles para a presentación de denuncias, tamén se terán en conta as que sexan presentadas por outras vías (superior inmediato, representante legal das persoas traballadoras, xerente de RR.HH., especialista en prevención, persoal médico, Liña 800).

Para o bo desenvolvemento da investigación, as reclamacións que se formulen deberán conter o seguinte:

- a) Nome e apelidos da persoa denunciante.*
- b) Centro do traballo e antigüidade na Empresa.*
- c) Nome e apelidos da persoa denunciada.*
- d) Relación detallada e exhaustiva de feitos nos que se basea a denuncia. Xunto á denuncia deberán entregarse todos os medios de proba que axuden ao esclarecemento dos feitos e circunstancias que se denuncian.*
- e) Lugar e data.*
- f) Firma da persoa denunciante.*

A denuncia dirixirase a Recursos Humanos.

Para garantir o uso correcto e proporcionado, non se tramitarán por este procedemento aquelas reclamacións que veñan ausentes de feitos concretos, sen identificar a/s persoa/s denunciada/s, así como aquelas que, polo seu propio contido, poida deducirse a inexistencia dunha situación constitutiva de acoso. Os expedientes serán custodiados por Recursos Humanos con todas as garantías para manter a necesaria confidencialidade.

Resolución previa:

Recibida a reclamación, constituirase unha Comisión de Información que estará formada por unha persoa nomeada por Recursos Humanos con coñecementos na materia, e un representante legal das persoas traballadoras. A Comisión realizará unha valoración do caso a través da propia denuncia e as actuacións preliminares que poida considerar adecuadas, co que valorar se existe un comportamento contrario aos principios de conduta establecidos pola Empresa, e se hai indicios de acoso. Tras a valoración inicial, se se conclúen que non existen feitos ou indicios suficientes que poñan de manifesto a necesidade de realizar unha investigación máis exhaustiva, emitirase un informe de conclusións e darase por finalizada a investigación. Se existisen feitos ou indicios que poñan de manifesto a necesidade

de realizar unha investigación máis exhaustiva, no mesmo informe de conclusións determinarase a apertura da Comisión de Instrución.

Comisión de Instrución:

A Comisión de Instrución, valorará e tramitará as reclamacións que se presenten en materia de acoso, desenvolvendo as actuacións precisas para determinar a presenza ou non de condutas de acoso. A Comisión estará integrada por:

- 1. Unha persoa nomeada por Recursos Humanos con coñecementos na materia.*
- 2. Un representante legal das persoas traballadoras.*

A Comisión de Instrución, deberá constituírse no prazo máximo de sete días, desde a emisión da resolución previa que así o determine, para iniciar as actuacións pertinentes. Durante o tempo que dure a investigación poderanse aplicar medidas de separación das persoas denunciante e denunciada (cambio de quenda, cambio de centro etc.)/ etc.). Estas medidas non supoñerán menoscabo das condicións laborais da persoa traballadora.

Finalización:

O expediente de investigación finalizará coa emisión dun informe final de conclusións a remitir ao responsable de Recursos Humanos. Devandito informe final de conclusións emitido pola Comisión de Instrución, así como, no seu caso, o informe da Comisión Informativa deberá emitirse nun prazo máximo de corenta e cinco días desde a presentación inicial da denuncia. Non será ata a comunicación á Empresa do informe final de conclusións o momento en que esta poida adquirir un coñecemento pleno e exacto dos feitos para a súa valoración e aplicación de posibles medidas disciplinarias, sendo leste o medio válido e adecuado para iso, iniciándose, neste momento, o prazo de prescrición das posibles faltas laborais.

Cláusula de delimitación do ciberacoso no convenio

- III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU.** (BOE núm. 52, do 28/02/2024).

Anexo V. As novas formas de traballo en TdE, TME, TSOL

2.18 Ciberacoso.

a. Definición «ciberacoso». Enténdese por «ciberacoso laboral» todo comportamento de violencia psicolóxica, de comportamentos humillantes ou vexatorios que adoptan múltiples formas, realizado a través de medios tecnolóxicos de amplo contido, realizado xeralmente, por un ou varios superiores

ou compañeiros e compañeiras de traballo (ámbito laboral), de forma, ocasional ou única pero de gran intensidade danosa, ou recorrente e sistemática e, co fin de destruír á persoa traballadora acosada (na súa saúde, na súa integridade física e psíquica).

b. Delimitación de posibles condutas que se entenden como constitutivas de ciberacoso laboral. Todos os comportamentos susceptibles de ser considerados como condutas de acoso pódense producir actualmente tamén a través de dispositivos tecnolóxicos e terminan xerando por xeneral, un mal ambiente de traballo con importantes repercusións na saúde das persoas traballadoras, afectando as relacións de traballo, e á propia produtividade da empresa.

A modo de catálogo inventario ou catálogo aberto, non de lista pechada, relaciónanse as prácticas máis frecuentes e comúns de «ciberacoso laboral» nas súas distintas modalidades: distribuír na internet imaxes ou datos delicados ou comprometidos, dar de alta en sitio web para estigmatizar ou ridiculizar á vítima, crear un perfil falso en nome da vítima con demandas sexuais, usurpar identidade da vítima para facer comentarios ofensivos, dar de alta o email da vítima para convertela en branco de spam e contacto con descoñecidos, acceder ao computador da vítima, distribuír falsos rumores da vítima sobre un comportamento reprochable de forma que quen o lea reaccionen e tomen represalias en contra da vítima prexudicada, enviar mensaxes ofensivas, ameazantes e incomodar e perseguir á vítima en espazos da internet que frecuente, uso do teléfono móbil como instrumento de acoso ou accións de presión permanente a través de Tics para actuar conforme ás solicitudes do acosador.

c. Nos supostos de ciberacoso aplicarase o procedemento de actuación en supostos de acoso laboral previsto no Plan de Igualdade. Así mesmo, resúltalle de aplicación o establecido no artigo 168 do III Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas en canto no mesmo regúlase de maneira específica a utilización de dispositivos dixitais corporativos, software e aplicativos, correo electrónico, sistema de mensaxería e ferramentas sociais e colaborativas, acceso a internet.

Cláusula de inclusión riscos psicosociais, violencia, procedemento, medidas preventivas

- **Convenio colectivo de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas en España** (BOE núm. 11, do 12/01/2024).

37.10 Estudos de riscos e planificación preventiva con inclusión dos aspectos psicosociais. Violencia exterior:

Os estudos:

- Deberán ser coordinados e dirixidos a través do Comité de Seguridade e Saúde.

- Levarán a cabo plans preventivos, e especialmente e con carácter de urxencia protocolos de acoso sexual e de acoso laboral e accións fronte a condicións de acoso e de violencia.

Acordaranse Plans de Prevención específicos en materia de drogodependencias, garantindo os dereitos dos traballadores/as e sempre priorizando as accións de prevención, tratamento e inserción.

Violencia exterior.

O concepto de violencia «exterior» no traballo comprende polo xeral os insultos, as ameazas e as agresións físicas ou psicolóxicas exercidos contra unha persoa traballadora por persoas alleas á organización na que traballa, incluídos os usuarios e clientes, e que poñen en perigo a súa saúde, a súa seguridade ou o seu benestar.

O CSS, elaborará un Procedemento no que se contemplen unha serie de medidas preventivas para evitar e protexer aos traballadores/as que poidan ser obxecto de violencia, tanto física como verbal.

Os traballos nos que se realiza atención a público, clientes, pasaxeiros son especialmente sensibles a este tipo de situacións.

37.17. *Procedemento de actuación para previr situacións de acoso moral e/ou sexual no traballo.*

Medidas preventivas.

Todas as persoas traballadoras teñen dereito a unha contorna libre de condutas e comportamentos hostís e intimidatorios cara á súa persoa que garanta a súa intimidade e a súa integridade física e moral. As persoas con responsabilidade de mando teñen a obrigaón de garantir o anterior nos seus ámbitos de responsabilidade. Por iso, no marco do CSS desenvolverase e acordará con carácter de urxencia protocolos de acoso laboral e acoso sexual.

Todas as persoas traballadoras recibirán unha copia deste acordo. As partes asinantes aseguraranse de que todas as persoas traballadoras coñezan a existencia do presente procedemento de actuación, distribuíndose entre os órganos de representación de cada centro. Da mesma maneira tamén se fará entrega a todas as persoas traballadoras no momento da súa incorporación.

A empresa incorporará a avaliación de riscos psicosociais en todos os seus centros e desenvolverá accións formativas dirixidas a todas as persoas traballadoras, impartindo esta formación aos de nova incorporación nun prazo de seis meses tras o seu ingreso. Esta formación estará encamiñada a implantar unha cultura organizativa con normas e valores contra en acoso moral e sexual.

Cláusula de delimitar dereitos e liberdades normativas Lei orgánica 3/2007

- **Convenio colectivo para as xogadoras de baloncesto que prestan os seus servizos en clubs da liga feminina de baloncesto** (BOE núm. 112, do 08/05/2024).

Artigo 30. Prevención do acoso laboral.

O Estatuto dos traballadores de forma específica, contempla o dereito das persoas traballadoras ao respecto á súa intimidade, ao libre desenvolvemento da súa personalidade e á consideración debida á súa dignidade, incluída a protección fronte ao acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual, e fronte ao acoso sexual, ao acoso por razón de sexo e ao laboral.

A Lei orgánica 3/2007, de 22 de marco, para a igualdade efectiva entre homes e mulleres, encomenda ás empresas o deber de promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual e o acoso por razón de sexo e arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e dar canle a denuncias ou reclamacións que poidan formular quen sexa obxecto dese acoso.

As partes acordan aplicar o protocolo que se anexa como anexo II.

3.10. VIOLENCIA DE XÉNERO

Resulta fundamental realizar un labor de sensibilización e formación nas contornas laborais que permita coñecer en profundidade a complexa realidade que supón afrontar unha situación de violencia de xénero. En relación con isto, débese establecer a prioridade de facilitar un acompañamento, tanto dende a empresa como da representación sindical, para que as mulleres que viven as ditas circunstancias non o fagan en solitario, así como promover que os centros de traballo sexan lugares comprometidos en previr e actuar fronte á violencia de xénero.

A negociación colectiva non se debe limitar en ningún caso a unha simple transcripción das medidas reguladas pola Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero e pola Lei orgánica 10/2020, do 9 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual, que recolle os dereitos para as mulleres vítimas de violencia de xénero, senón que deberá recoller o compromiso da empresa coa mellora das medidas reguladas pola lei.

Polo tanto, é preciso superar o tratamento declarativo e dar un paso adiante con introdución de cláusulas de mellora nos convenios colectivos.

OBXECTIVOS

- Definir o ámbito de aplicación subxectivo ao que se estende esta materia:
 - Toda persoa empregada que preste os seus servizos na empresa, incluído o persoal directivo, atópese ou non incluído no ámbito do convenio que resulte de aplicación na empresa.
 - As persoas empregadas afectas a contratas ou subcontratas e/ou postas a disposición polas ETTs
 - Persoas traballadoras autónomas relacionadas coa empresa.
- Ofrecer asesoramento e apoio ás traballadoras vítimas de violencia de xénero e/ou de violencia sexual, facilitando para iso todos os recursos que as vítimas teñen á súa disposición.

LIÑAS DE ACTUACIÓN

- Introducir figuras mediadoras (tamén denominadas figuras asesoras, axentes de igualdade etc.) co fin de acompañar e asistir ás traballadoras vítimas de violencia de xénero e/ou de violencia sexual na defensa dos seus dereitos recoñecidos. Será necesario que estas persoas nomeadas dispoñan de formación específica tanto en igualdade como en violencia de xénero e violencias sexuais. Así mesmo, é fundamental proceder á difusión das medidas adoptadas e á comunicación das figuras mediadoras.
- Delimitar o procedemento de apoio ás vítimas de violencia de xénero e/ou de violencia sexual que garanta a confidencialidade, intimidade e dignidade da vítima, así como comunicar e acreditar a situación de violencia de xénero e/ou violencia sexual.
- Establecer medidas e recursos de atención á traballadora vítima de violencia de xénero e/ou violencia sexual.
 - Medidas de protección na empresa en relación con diversas cuestións:
 - Ausencias ou impuntualidades xustificadas.
 - Ordenación do tempo de traballo (flexibilidade nas horas de entrada e saída, adaptación da xornada, elección de quenda, redución de xornada, teletraballo ou calquera medida que poida axudarlle persoal e laboralmente nesta situación).

- Excedencia con dereito de reserva de posto de traballo.
- Extinción do contrato. A traballadora vítima de violencia de xénero poderá solicitar a baixa voluntaria na empresa, con dereito á prestación por desemprego sempre que cumpra os requisitos legais establecidos.
- Suspensión do contrato.
- Despedimento da traballadora vítima de violencia de xénero ou violencia sexual. Será nulo o seu despedimento motivado polo exercicio do dereito á tutela xudicial efectiva ou dos dereitos recoñecidos no ET para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral (art. 55.5.b do ET).
- Posibilitar o acceso ao centro de traballo con coche particular por motivos de seguridade.
- Chamadas. Preservar a confidencialidade das chamadas telefónicas da vítima ocultando os destinatarios destas, en moitas ocasións a organismos e entidades relacionadas coa violencia de xénero, é un instrumento importante para a súa seguridade xa que evita que eses datos poidan chegar a coñecemento do maltratador. Co fin de contribuír a esa seguridade, a vítima poderá solicitar á empresa un teléfono móbil, durante un período máximo de 12 meses, aplicándose a política xeral existente na empresa sobre ese medio.
- Medidas de seguridade no acceso ao centro de traballo, nos locais e centros de traballo das empresas que dispoñan de control de acceso e/ou servizo de vixilancia de seguridade. Articularanse medidas de seguridade concretas relacionadas coa protección da traballadora vítima de violencia de xénero e/ou violencia sexual (visitas, entrega de paquetería etc.), previo acordo coa traballadora afectada.
- Evitar que vítima e agresor presten simultaneamente servizos na mesma empresa, a cal verase obrigada a adoptar medidas ao respecto.
- Rexistro de agresores. En materia de seguridade e protección da traballadora vítima de violencia de xénero e/ou violencia sexual, a empresa debe dispor, dentro das súas posibilidades, dun rexistro dos datos do agresor facilitados pola vítima, policía, xulgado... para a súa identificación que permita facer un seguimento deste.
- Nomeamento de compañeiro ou compañeira de alerta. A traballadora vítima de violencia de xénero e/ou violencia sexual poderá nomear a unha persoa de confianza da súa contorna laboral máis próxima e que sexa coñecedora dos horarios de entrada e saída desta, para que avise naqueles

casos nos que a traballadora vítima de violencia de xénero e/ou violencia sexual non compareza á súa hora no posto de traballo, alertando aos teléfonos de seguimento dos organismos oficiais que se lle indiquen, así como ás figuras mediadoras para o seu coñecemento.

- Complemento da prestación de Incapacidade Temporal

- Axuda económica, que pode consistir en:

*Gastos de desprazamento da traballadora e familiares

*Gastos de transporte de mobiliario

*Gastos de aloxamento

*Gastos de gardería e de atención a persoas dependentes ou con discapacidade

*Préstamos en condicións moi favorable

- Anticipos de salarios

- Medidas de información e sensibilización

Para atallar a violencia de xénero e/ou violencia sexual é fundamental transmitir os valores de respecto ás mulleres e fomentar a igualdade entre estas e os homes, mediante medidas de sensibilización. Por iso, a empresa poñerá ao dispor das persoas traballadoras recursos didácticos relacionados coa detección e prevención de todo tipo de violencias de xénero e/ou violencias sexuais.

- Medidas de formación

Planificarase e impartirase formación en materia de violencia de xénero e/ou violencia sexual tanto para as figuras mediadoras como para o cadro de persoal.

EXEMPLOS DE CLÁUSULAS EN CONVENIOS COLECTIVOS

Cláusula de medidas específicas para a protección das vítimas de violencia de xénero

- **III Convenio colectivo do Grupo Acciona Enerxía** (BOE núm. 123, do 21/05/2024).

Artigo 50. Acreditación da condición de vítima de violencia de xénero, de terrorismo e de violencias sexuais e alcance das medidas.

Artigo 51. Asistencia profesional.

Artigo 52. Anticipos ás vítimas de violencia de xénero, de terrorismo e de violencias sexuais.

Artigo 53. *Outras medidas aplicables ás vítimas de violencia de xénero, de terrorismo e de violencias sexuais.*

- **Convenio colectivo para as xogadoras de baloncesto que prestan os seus servizos en clubs da liga feminina de baloncesto** (BOE núm. 112, do 12/05/2024).

Artigo 34. *Medidas en caso de situacións de violencia de xénero*

Sen prexuízo de calquera outras medidas de conciliación da vida familiar e laboral que estivesen previstas ou se poidan prever na lexislación vixente en cada momento, ambas as partes comprométense a desprezar os seus mellores esforzos para adoptar medidas de protección a aquelas xogadoras que sexan vítimas de violencia de xénero, sinalándose a título meramente enunciativos as seguintes:

- *Adecuación de horario dentro das posibilidades organizativas do Club/SAD.*
- *No seu caso e dentro das posibilidades de cada Club/SAD, axuda económica para atención á vítima e ás súas fillas/os.*
- *Apoio psicolóxico a través dos servizos médicos do Club/SAD ou os que estes designen.*

- **Modificación do III Convenio colectivo da Corporación de Radiotelevisión Española, S.M.E., SA** (BOE núm. 59, do 07/03/2024).

Artigo 18. *Novas incorporacións.*

(...)En aplicación da Lei Xeral dos Dereitos das Persoas con Discapacidade e a súa Inclusión Social ou da lexislación vixente que a substitúa, nos procesos de selección de máis de 20 prazas poderase reservar unha porcentaxe de prazas para a súa cobertura por este colectivo. Tamén se poderá establecer unha reserva de prazas para outros colectivos necesitados de protección, a modo de exemplo para quen teña a condición de vítimas de terrorismo, violencia de xénero, etc.

- **Convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados.** (BOE núm. 273, do 15/11/2023).

Artigo 45. *Anticipos.*

O persoal afectado por este convenio, cun mínimo de permanencia na empresa de dous anos, ten dereito a percibir, da mesma, anticipos para facer fronte aos gastos extraordinarios e xustificados que poida ter polas razóns que se indican a continuación:

e) Por gastos derivados de ser vítima de violencia de xénero ou violencia sexual, ata catro mensualidades como máximo de soldo de táboa. A acreditación da

situación de violencia de xénero realizárase conforme o establecido á normativa específica en materia de protección integral contra a violencia de xénero e violencia sexual.

Estes anticipos non devindicarán intereses e amortizaranse mediante retencións en nómina que non poderán exceder como máximo de 20.

Artigo 91. *Protección ás vítimas de violencia de xénero e violencia sexual.*

Acreditación da situación de violencia de xénero e/ou violencia sexual. A situación de violencia de xénero e/ou violencia sexual acreditarase pola traballadora mediante algunha das vías seguintes:

- Sentenza condenatoria por un delito de violencia de xénero e/ou violencia sexual, sendo vítima de violencia de xénero e/ou violencia sexual.*
- Orde xudicial de protección, como vítima de violencia de xénero e/ou violencia sexual.*
- Resolución xudicial que acorde unha medida cautelar a favor da vítima.*
- Informe do Ministerio Fiscal que recolla a existencia de indicios de violencia de xénero e/ou violencia sexual.*
- Informe da Administración Pública, emitido polos seus correspondentes servizos (sociais, especializados, de acollida etc.)/ etc.), competentes en materia*
- Calquera outro título, previsto na normativa legal, que acredite a situación de vítima de violencia de xénero e/ou violencia sexual.*

O presente capítulo ten o obxectivo de recoller as medidas básicas nesta materia, que poderán ser ampliadas no ámbito de cada empresa.

Ausencias ou impuntualidade xustificadas:

Concederase, á traballadora vítima de violencia de xénero e/ou violencia sexual, licenza retribuída, polo tempo necesario, para a realización de trámites con motivo da situación de violencia, para acudir aos xulgados, comisaría, servizos sociais, consulta psicolóxica, tanto da vítima como dos seus fillos/as.

Non computará como absentismo as ausencias ou faltas de puntualidade motivadas pola situación física ou psicolóxica deriva da violencia de xénero e/ou violencia sexual, considerándose xustificadas as ausencias derivadas desta situación cando así o determinen os servizos de saúde.

Concederanse 4 días de permiso retribuído á traballadora vítima de violencia de xénero e/ou violencia sexual sempre que se xustifique que son necesarios para garantir a súa protección (mudanza, retiro temporal etc.)/ etc.).

Ordenación do tempo de traballo:

Coas medidas que figuran neste punto, preténdese axudar á vítima a que o agresor non poida localizala, a ter flexibilidade na fixación dos horarios de entrada e saída, á vez que lle pode permitir atender ás súas necesidades familiares. Así, contribúese a aumentar a seguridade da vítima e redúcese o risco de agresión no lugar, proximidades ou traxecto ao traballo. As medidas previstas para os efectos anteriores poderán ser, entre outras, as seguintes: – Flexibilidade nas horas de entrada e saída. – Adaptación da xornada de traballo.

– Elección de quenda de traballo. – Redución de xornada. – Teletraballo.

A concreción da reordenación do tempo de traballo en calquera das medidas mencionadas, así como da redución de xornada, corresponderá á traballadora vítima; aínda que estas medidas aplicaranse facéndooas compatibles coas necesidades organizativas e produtivas da empresa.

– Redución de xornada: As traballadoras poderán reducir a xornada de traballo con diminución proporcional do salario, non aplicándose redución salarial durante os 2 primeiros meses a condición de que dita redución non supere o 40% da xornada ordinaria.

– Teletraballo: No que se refire ao teletraballo, a traballadora vítima de violencia de xénero e/ou violencia sexual dispoñerá de preferencia para a súa aplicación, sempre que esta modalidade de prestación de servizos sexa compatible co posto e funcións desenvoltas pola traballadora. En calquera caso, a negativa á implementación desta medida por parte da Dirección deberá ser xustificada de forma obxectiva.

3.11. A DIVERSIDADE LGTBI

Aínda que está recentemente publicado o Real decreto 1026/2024, do 8 de outubro, polo que se desenvolve o conxunto planificado das medidas para a igualdade e non discriminación das persoas LGTBI nas empresas, compróbase unha importante escaseza de análise nesta materia, que non forma parte das principais reivindicacións da representación sindical nin empresarial nas mesas de convenio. Precisamente, por este motivo a CCAINC, vén de acordar a elaboración dunha recomendación en materia de medidas para a igualdade e non discriminación das persoas LGTBI no ámbito laboral que poderá ser consultada na páxina web do Consello Galego de Relacións Laborais unha vez sexa debidamente aprobada e publicada.

A maior parte das cláusulas deste tipo son declaracións de principios xeralistas, no que se refire á igualdade das persoas LGTBI. Esta fórmula, con algunhas variantes máis ou menos significativas, está presente en numerosos convenios establecida como principio de igualdade ou como principio de non discriminación.

As mencións aos dereitos das persoas LGTBI e á igualdade de trato e oportunidades e non discriminación por orientación sexual e identidade de xénero actualmente non están moi estendidas na negociación colectiva, con todo, obsérvanse avances na introdución das ditas mencións no clausulado dos convenios colectivos.

É importante continuar incorporando cláusulas que se refiran especificamente á discriminación LGTBIfóbica, para conseguir avanzar en centros de traballo inclusivos, que non supoñan un risco para as persoas LGTBI e onde a discriminación e a persecución por orientación sexual e identidade de xénero sexan eliminadas e, se é o caso, sancionadas.

Parece que a temática na que se inclúen materias de dereitos LGTBI está bastante definida:

- Igualdade e non discriminación no acceso ao emprego, a promoción, os salarios etc.
- Formación, tanto en materia de diversidade, como mediante a introdución transversal de módulos en todos os cursos.
- Conciliación e licenzas e permisos.
- Saúde laboral.
- Prevención e protección fronte ao acoso.

En todos eses aspectos hai que continuar incidindo ata xeneralizar a presenza da diversidade sexual, familiar e de xénero nos convenios colectivos. Hai que salientar a importancia da linguaxe empregada, porque un vocabulario inclusivo e respectuoso é básico para favorecer a identificación das persoas co texto e, dese modo, facilitar a integración persoal e profesional nas contornas laborais.

En ocasións, aprovéitase o Plan de Igualdade ou o Protocolo de Prevención do acoso sexual para ampliar garantías ás persoas LGTBI, motivo polo que resulta conveniente que as negociacións se desenvolvan en instrumentos distintos, aínda que isto poida supoñer unha dificultade engadida na negociación.

As cláusulas tipo demostraron ser útiles na negociación, pero é conveniente non trasladalas automaticamente, senón considerar as modificacións necesarias que se axusten ás características do convenio e do sector ou da empresa.

En calquera caso, hai que garantir unha contorna laboral onde a orientación sexual e a identidade de xénero poidan vivirse e visibilizarse sen medo, promovendo unha contorna laboral inclusiva e onde as persoas poidan desenvolverse profesionalmente.

OBXECTIVOS

Actuar contra a LGTBfobia no posto de traballo dende a negociación colectiva.

- Introducir nos convenios colectivos unha cláusula xenérica de igualdade e medidas específicas que garantan a igualdade nos procesos de selección, contratación, promoción e ascenso, e eviten actuacións discriminatorias por razón de orientación sexual e identidade de xénero. Así mesmo, é necesario que o convenio recolla expresamente o compromiso de igualdade salarial e retributiva.
- Eliminar calquera redacción que poida dar lugar a situacións de discriminación directa ou indirecta das persoas LGTBI.
- Establecer protocolos de acompañamento para as persoas trans que queiran acometer un proceso de transición, protexendo a súa dignidade e integridade e garantindo o respecto aos seus dereitos laborais.

LIÑAS DE ACTUACIÓN

En materia de conciliación, licenzas e permisos:

- Estender os permisos, introducindo cláusulas que garantan a equiparación.
- Coidar a redacción dos permisos familiares, de modo que as familias diversas poidan igualmente exercer os seus dereitos.
- Establecer permisos para as persoas trans polo tempo necesario para acometer o proceso de transición, sen considerar absentismo laboral o tempo dedicado a este obxectivo.

En materia de ataques discriminatorios no réxime sancionador:

- Establecer cláusulas que favorezan contornas laborais libres de acoso, onde se respecte a diversidade sexual e familiar, garantindo o respecto e a dignidade de todas as persoas.
- Recoller expresamente como falta grave no réxime disciplinario dos convenios calquera comportamento que atente contra a liberdade sexual dos traballadores, con especial mención aos ataques discriminatorios por orientación sexual e identidade de xénero.
- Incluír como falta moi grave o acoso LGTBfóbico, así como calquera reincidencia en comportamentos abusivos ou ofensivos contra as persoas LGTBI.

- Sensibilizar ás persoas traballadoras no respecto á diversidade sexual, e acompañar e apoiar ás vítimas de LGTBIfobia na súa denuncia de comportamentos hostís.

En materia de formación:

- Establecer no convenio a incorporación da formación en diversidade, así como de módulos de diversidade sexual e respecto ás persoas LGTBI en todos os cursos impartidos na empresa.

En canto a saúde laboral e prevención de riscos:

- Introducir nos convenios, na elaboración de avaliacións de riscos e na planificación das políticas de prevención, o risco psicosocial que supón a LGTBIfobia e o seu impacto na saúde e no rendemento persoal e profesional, garantindo o establecemento de actuacións ao respecto.

Así mesmo, débese incorporar esta cuestión na formación dos profesionais que realicen os recoñecementos médicos, para que teñan en conta esta realidade e poidan relacionar as posibles afeccións en que poidan dexenerar os riscos psicosociais derivados do acoso por orientación sexual e identidade de xénero.

- Garantir a privacidade nos espazos comúns, como baños ou vestiarios, para preservar a intimidade de todas as persoas.
- Garantir, en todo caso, a privacidade dos datos sanitarios.

EXEMPLOS DE CLÁUSULAS EN CONVENIOS COLECTIVOS

Cláusula de medidas para garantir a igualdade e a non discriminación LGTBI nas empresas

- **Convenio colectivo de Recollida de Lixos e Limpeza Viaria de Gandía, Serveis Urbans, SA** (BOP de Valencia núm. 128, do 07/07/2020).

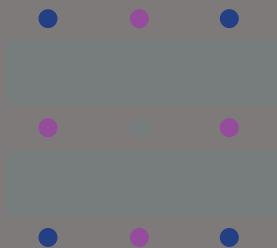
Artigo 33. Recoñecemento médico

O recoñecemento médico terá o contido mínimo que normativa ou regulamentariamente determinese pola autoridade competente. En todo caso, deberá de comprender as analíticas e exploracións necesarias para preservar a saúde do persoal en relación aos riscos de traballo aos que estean expostos no desenvolvemento das funcións que lles sexan encomendadas pola empresa. O recoñecemento médico realizarase preferentemente, e sempre que sexa posible, entre os meses de setembro e outubro. As persoas ou empresas que realicen o recoñecemento médico deben garantir o respecto ás persoas LGTBI e estar formadas e informadas en orientación sexual e identidade de xénero.

- **Convenio de Empresas e Traballadores de Transporte de Enfermos e Accidentados en Ambulancia para Castela A Mancha** (Diario Oficial de Castela A Mancha núm. 28, do 11/02/2020).

Artigo 58. Dereitos do colectivo LGTBI.

- *Garántense que nos permisos de asistencia a consulta médica tamén se inclúan para recibir os tratamentos de reatribución de sexo e para a realización dos trámites necesarios para a resignación de sexo. En calquera caso, estes permisos excluíranse da porcentaxe de absentismo individual como causa de despedimento obxectivo.*
- *A dirección da empresa, así como os traballadores e traballadoras, dirixíranse á persoa trans co nome sentido tanto nos documentos internos como verbalmente.*
- *Incentivarase a formación e sensibilización ao persoal contra a LGTBIfobia.*
- *As empresas, garantirán a privacidade en todos os espazos públicos (baños, duchas, vestiarios...) para salvagardar a intimidade das persoas que o desexen.*





**COMISIÓN CONSULTIVA
AUTONÓMICA**
PARA A IGUALDADE ENTRE MULLERES
E HOMES NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



CONSELLO GALEGO
DE RELACIÓNS LABORAIS