ESTUDO SOBRE A APLICACIÓN DO PRINCIPIO DE IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA NA COMUNIDADE AUTÓNOMA DE GALICIA

CONSELLO GALEGO
DE RELACIÓNS LABORAIS

C C A
I N C
COMISIÓN CONSULTIVA AUTONÓMICA
PARA A IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ESTUDO SOBRE A APLICACIÓN DO PRINCIPIO DE IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA NA COMUNIDADE AUTÓNOMA DE GALICIA

- Belén Fernández Docampo (Coordinadora)
- Francisca Fernández Prol (Coordinadora)
- Jaime Cabeza Pereiro
- Marta Fernández Prieto
- José Fernando Lousada Arochena

PRESENTACIÓN

Fai algo máis de un ano, cando a presidenta do Consello Galego de Relacións Laborais, Verónica Martínez Barbero, na súa condición de tamén presidenta da Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres de Homes da negociación colectiva (CCAINC), nos confiou a elaboración dun estudo sobre a aplicación do principio de igualdade na negociación colectiva galega, presentouse ante nós un reto moi ilusionante. Por un lado, decidir un contido substantivo que atendese satisfactoriamente ás expectativas da CCAINC, isto é, coñecer a resposta da negociación ao papel que lle outorga a lexislación como instrumento axeitado para a aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes nas relacións laborais, en particular, na Comunidade Autónoma de Galicia. E, por outro, elixir ao equipo de traballo que tería que participar nesta interesante encomenda. Éramos sabedoras de que parte do éxito do traballo final, que agora sae á luz, dependía do atino na referida elección, polo que non podíamos permitirnos ningún erro.

No que atinxe ao contido substantivo do estudo e que agora queda reflectido no seu índice de materias, quixemos abordar todas, ou case todas, as institucións xurídico-laborais reguladoras das condicións de traballo e produtividade obxecto da negociación colectiva e nas que deben quedar cumpridas as esixencias de igualdade e non discriminación entre mulleres e homes. Somos conscientes de que puido esquecerse algunha materia concreta, e asumimos o erro, pero tamén cremos que non falta ningunha das fundamentais para poder obter unha descrición realista da implantación e do cumprimento do principio de igualdade e da prohibición de discriminación por mor do xénero nos convenios colectivos da nosa Comunidade Autónoma. Xa que logo, nos dez capítulos nos que se estrutura o traballo, abórdanse cuestións, tales como, as cláusulas xerais de igualdade de xénero, o acceso ao emprego e as modalidades de contratación, os sistemas de clasificación profesional e promoción interna, a retribución e as percepcións extrasalariais, o tempo de traballo e a conciliación, certas vicisitudes da relación xurídico-laboral –fundamentalmente, modificacións de condicións de traballo-, a maternidade e a saúde laboral e a violencia de xénero e o acoso. Agora ben, aínda sobre materias diferentes, procurouse, en todos os capítulos, acadar os seguintes obxectivos básicos: en primeiro lugar, identificar as discriminacións, directas e indirectas, presentes nos convenios colectivos obxecto de análise; en segundo lugar, sinalar exemplos de boas prácticas na dimensión promocional da igualdade na negociación colectiva; e, por último, se existisen, salientar aquelas accións positivas implementadas a efectos de consecución do principio de igualdade por razón do sexo. Ademais, na súa parte final, cada un dos capítulos inclúe un apartado de conclusións comprensivas de propostas de eliminación de cláusulas discriminatorias e de melloras.

Ao principio deste prólogo xa advertimos de que o equipo de traballo que tería que participar na elaboración do estudo sería un elemento clave para o éxito do resultado final. E tal condición de partida parece que quedaba cumprida cando aceptaron colaborar de xeito afervoado Jaime Cabeza Pereiro e Marta Fernández Prieto, catedrático e profesora titular de Dereito do Traballo e da Seguridade Social da Universidade de Vigo, e J. Fernando Lousada Arochena, doutor en Dereito e maxistrado

especialista da orde xurisdicional social do TSX de Galicia. Dende logo, calquera interesado que se aproxime á lectura dos seus respectivos capítulos poderá comprobar de primeira man a calidade do seu contido e o rigor e a minuciosidade seguidos por aqueles na súa elaboración.

Quedaba por decidir o corpo de convenios que se utilizaría para elaborar o estudo, e aquí a axuda e colaboración da CCAINC foron decisivas. A escolma fíxose a partir das táboas comparativas sobre negociación colectiva elaboradas pola citada CCAINC, referidas aos anos 2014 a 2017, e que comprendían todos os convenios colectivos sectoriais –autonómicos e provinciais- e de empresa -tamén autonómicos e provinciais- da Comunidade Autónoma de Galicia. Aínda que o desexable fose elaborar o traballo en base ao contido da totalidade dos referidos convenios, dado o elevado número resultante da suma de todos eles –que, salvo erro ou omisión, ascende a 488- e as dificultades inherentes ao manexo de tal cantidade de información, optouse pola conformación dunha mostra máis reducida. En concreto, para poder facer un estudo analítico, máis alá do meramente descritivo, seleccionáronse 131 convenios colectivos. Coa finalidade de procurar a maior diversidade posible, os criterios de selección foron os seguintes: en primeiro lugar, a inclusión de todos os convenios sectoriais de ámbito autonómico –que son os menos- e unha mostra variada dos restantes. En concreto, e posto que nas táboas comparativas da CCAINC constan os datos de presenza masculina e feminina dos correspondentes ámbitos aplicativos, no que se refire aos convenios de sector provinciais e aos empresariais, a selección tivo en conta que foran representativos de colectivos con maioría de traballadores homes, con maioría de traballadoras mulleres e de colectivos con presenza equilibrada dos dous sexos. A continuación, na selección dos convenios de empresa, tentouse que foran representativos de entidades de distintas dimensións –pois non debe esquecerse a obriga que teñen as de máis de 250 traballadores de elaborar e aplicar un plan de igualdade (art. 45.2 LOIEMH)-. E posto que o ámbito funcional tamén consta na comparativa da CCAINC, buscouse, na selección de convenios sectoriais provinciais, que a mostra fose así mesmo representativa das diferentes ramas de actividade, para poder así facer unha análise comparativa do cumprimento do principio de igualdade por sectores. Por último, foron considerados todos os convenios colectivos publicados, entre os anos 2014 e 2017, para o persoal ao servizo das Administracións públicas, a fin de poder comparar a ordenación do principio de igualdade no sector público coa ordenación no sector privado.

Feita a escolma de convenios, elaborado o índice de materias e consensuados entre todos certos contidos e algunhas cuestións formais, comezamos a elaborar o traballo que agora se presenta. Como poderá comprobarse coa súa lectura, o resultado amosa –polo menos, esa foi dende o principio a nosa idea- un estudo profundo da negociación colectiva galega dende a óptica dos principios de igualdade e non discriminación por razón de sexo. Xa que logo, e maila que en ocasións foron necesarias referencias doutrinais e xurisprudenciais, as fontes principais foron as cláusulas convencionais contidas nos convenios colectivos constitutivos da mostra. Pero a súa inclusión non se fai como unha mera relación das máis ou menos acertadas, das que provocan discriminacións directas ou poden dar lugar a discriminacións indirectas ou das que conteñen mostras de boas prácticas ou accións positivas en termos de xénero. Como xa adiantamos, a idea non era elaborar un estudo descritivo de negociación, senón analítico e, por tanto, crítico. Por iso, cando é necesario, as cláusulas negociais van acompañadas de comentarios e valoracións críticas a partir dos cales se formularon as correspondentes conclusións e propostas de mellora que pechan cada un dos

capítulos da obra. Deste modo, pretendemos tamén dar resposta ao encargo inicial da CCAINC, sen prexuízo da extensión da súa utilidade para calquera axente interesado, en particular, organizacións sindicais e empresariais, representantes dos traballadores e, como non, autoridade laboral.

E non podemos máis que rematar esta presentación agradecendo á CCAINC do CGRL, pero moi en particular a súa presidenta e tamén a súa secretaria, Marisa Peña Cebreiro, a confianza depositada en nós por encomendarnos a coordinación deste importante estudo. Pero tamén polo apoio e dispoñibilidade que atopamos na propia CCAINC ao proporcionarnos todo o material que precisamos para a súa elaboración, por un lado, a relación de convenios colectivos, pero tamén, as táboas comparativas anuais sobre contidos da negociación e que foron decisivas á hora de interpretar o contido de determinadas cláusulas convencionais. A todas e todos eles correspóndelles agora valorar o cumprimento e utilidade do traballo rematado no que puxemos toda a nosa dedicación e saber.

Belén Fernández Docampo
Francisca Fernández Prol
Vigo-Ourense, decembro de 2018

ÍNDICE

CAPÍTULO I. CLÁUSULAS XERAIS DE IGUALDADE DE XÉNERO NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GALICIA 8

CAPÍTULO II. ACCESO AO EMPREGO E CONTRATACIÓN 48

CAPÍTULO III. SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. FORMACÍON E PROMOCIÓN PROFESIONAL 60

CAPÍTULO IV. DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA 82

CAPÍTULO V. MELLORAS DE SEGURIDADE SOCIAL E OUTRAS PERCEPCIÓNS EXTRA-SALARIAIS 110

CAPÍTULO VI. TEMPO DE TRABALLO 144

CAPÍTULO VII DEREITOS DE CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL 179

CAPÍTULO VIII. XÉNERO E CONDICIÓNS DE TRABALLO. GARANTÍAS DE ESTABILIDADE NO EMPREGO E NAS CONDICIÓNS DE TRABALLO 204

CAPÍTULO IX. MATERNIDADE E SAÚDE LABORAL 222

CAPÍTULO X. O TRATAMENTO DA VIOLENCIA DE XÉNERO NA NEGOCIACION COLECTIVA DE GALICIA 244

CONVENIOS COLECTIVOS OBXECTO DE ANÁLISE 283

CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR 283

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA 285

CAPÍTULO I. CLÁUSULAS XERAIS DE IGUALDADE DE XÉNERO NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GALICIA

José Fernando Lousada Arochena

SUMARIO: 1. CLÁUSULAS XERAIS DE IGUALDADE DE DEREITO COLECTIVO. 1.1. Cláusulas negociais en convenios supraempresariais sobre estruturación da negociación colectiva. 1.2. Cláusulas negociais en convenios empresariais sobre dinámica de implantación de plans de igualdade. 1.2.1. O diagnóstico de situación. 1.2.2. Implementación, seguimento e avaliación do plan de igualdade. **1.3. Cláusulas sobre constitución de comisións de igualdade.** 1.3.1. Regulación das competencias. 1.3.2. Regulación da composición. 1.3.3. Regulación do funcionamento. **1.4. Cláusulas sobre organización da igualdade nas relacións laborais con instauración de organismos alternativos ou complementarios ás comisións de igualdade. 1.5. Cláusulas sobre competencias de igualdade da representación do persoal na empresa. 1.6. Cláusulas sobre submisión de conflitos colectivos a sistemas de solución extraxudicial de conflitos. 2. CLÁUSULAS XERAIS DE IGUALDADE DE DEREITO INDIVIDUAL. 2.1. Fenomenoloxía das cláusulas antidiscriminatorias xerais. 2.2. Virtualidade das cláusulas antidiscriminatorias xerais. 2.3. Cláusulas de transmisión das normas legais á negociación colectiva. 3. CLÁUSULAS XERAIS SOBRE LINGUAXE NON SEXISTA. 3.1. Redacción do convenio colectivo e cláusulas de xénero neutro. 3.2. Cláusulas dirixidas á utilización de linguaxe non sexista nas relacións laborais. CONCLUSIÓNS E PROPOSTAS.**

1. CLÁUSULAS XERAIS DE IGUALDADE DE DEREITO COLECTIVO

Ata a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, o dereito colectivo do traballo mantívose impermeable ao principio de igualdade entre mulleres e homes, acaso na (falsa) crenza da súa neutralidade con respecto á igualdade de xénero —a mesma falsa crenza que, dito sexa de paso, atrasou a impregnación da igualdade noutros ámbitos do ordenamento xurídico—. E iso aínda que a lexislación posterior á Constitución de 1978 acometera importantes modificacións tendentes á efectividade do principio de igualdade entre mulleres e homes. Pero esas modificacións nunca antes afectaran aos Títulos II e III do Estatuto dos traballadores, onde se regulan a representación legal do persoal e os convenios colectivos estatutarios. En concreto, nin a Lei 3/1989, do 3 de marzo, nin a Lei 39/1999, do 5 de novembro, que foron os dous máis importantes fitos normativos en materia de igualdade no ámbito laboral dende a CE e antes da LOIEMH, contiñan nin unha soa norma na materia. De aí, en suma, a ausencia ata a LOIEMH de disposicións sobre igualdade de xénero no marco normativo da negociación colectiva deseñado no ET, o que —xunto con outros factores— confabulou para a situación de histórica pobreza de contidos en temas de igualdade de xénero na negociación colectiva española a todos os niveis.

A LOIEMH, rompendo a pasividade legal, instaura un marco normativo especial para a negociación colectiva de medidas de igualdade[1] que, respecto ao marco normativo xeral para a negociación colectiva, o complementa pero non o substitúe —co cal se deben aplicar as regras de ambos marcos—. Con esa finalidade, regúlanse os plans de igualdade das empresas —LOIEMH, arts. 45 a 48— e no emprego público estatal —art. 64—, e a acción positiva na negociación colectiva —art. 43—, e, a través da reforma de artigos do ET —arts. 64, 85 e 90—, refórzanse as competencias da representación legal do persoal e modifícase o réxime da negociación colectiva.

Tal marco normativo especial —o mesmo que o marco normativo xeral pois outra cousa sería impropia dun sistema democrático de relacións laborais— non se constrúe sobre a idea de dirixismo do poder público, senón sobre a idea de promoción dende o poder público conxugada co respecto da autonomía negocial dos axentes sociais. Así o confesa a mesma LOIEMH cando, na súa Exposición de Motivos, se recoñece que "a Lei pretende promover a adopción de medidas concretas a favor da igualdade nas empresas, situándoas no marco da negociación colectiva, para que sexan as partes libre e responsablemente, as que acorden o seu contido" (E. de M., III).

Baixo o amparo deste marco normativo especial para a negociación colectiva de medidas de igualdade complementario do marco normativo xeral para a negociación colectiva, pódense identificar —aínda que a sabendas de que a autonomía colectiva sempre pode superar toda previsión teórica— ata seis escenarios nos cales no ámbito da igualdade pode actuar a autonomía colectiva sobre as materias propias do dereito colectivo do traballo. Estes seis escenarios dan lugar aos seguintes seis diferentes tipos de cláusulas xerais de igualdade de alcance colectivo —cuxa implantación na negociación colectiva galega analizamos nas próximas páxinas—:

(1) Cláusulas de estruturación da negociación colectiva en materia de igualdade de xénero —que, por definición, unicamente caben en convenios supraempresariais—, pois da combinación entre promoción da igualdade e autonomía negociadora que inspira tanto o marco normativo xeral para a negociación colectiva como o marco normativo especial para a negociación colectiva de medidas de igualdade instaurado na LOIEMH, nin sequera eses marcos xeral e especial se libran, por iso é polo que a negociación colectiva pode incidir de maneira autorregulada no seu propio marco sempre, naturalmente, dentro das condicións establecidas na normativa legal.

(2) Cláusulas sobre dinámica de implantación de plans de igualdade —en convenios empresariais dado que os plans de igualdade son empresariais—, isto é

[1] Sobre o marco normativo especial para a negociación colectiva de medidas de igualdade, José Fernando LOUSADA AROCHENA, "El marco normativo de la negociación colectiva de medidas de igualdad de mujeres y hombres", que se inclúe como capítulo primeiro en "El principio de igualdad en la negociación colectiva", obra colectiva da que fun coordinador e na que así mesmo colaboraron como autores/as Belén FERNÁNDEZ DOCAMPO, Francisca FERNÁNDEZ PROL e Jaime CABEZA PEREIRO, Ministerio de Trabajo e Inmigración (Madrid, 2008) (accesible en aberto na páxina web do Ministerio). Tamén se publicou separadamente con ese mesmo título "El marco normativo de la negociación colectiva de medidas de igualdad de mujeres y hombres", na Revista de Derecho Social, núm. 41, 2008. Analicei máis modernamente esta temática en José Fernando LOUSADA AROCHENA, "El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres", Editorial Tirant lo Blanch (Valencia, 2014), no capítulo décimo sobre "Los instrumentos de integración de la igualdad en las empresas" (correspóndese este libro basicamente coa miña tese doutoral, á que tamén se pode acceder en aberto no repositorio da Universidade de Coruña).

aquelas cláusulas en que se regula o diagnóstico de situación —como actuación previa á adopción do plan de igualdade—, e a implementación, seguimento e avaliación —como actuacións posteriores á adopción do plan de igualdade—, as cales, pola materia da que tratan, afectan as relacións laborais colectivas —en contraste con aquelas cláusulas dos plans de igualdade en que se establecen medidas de igualdade que, pola materia da que tratan, afectan as relacións laborais individuais—.

(3) Cláusulas sobre organización da igualdade no ámbito do convenio colectivo, sendo o exemplo paradigmático as cláusulas sobre constitución de comisións de igualdade, que sempre existen naquelas empresas onde hai un plan de igualdade legalmente obrigatorio, pero que igualmente poden existir en empresas onde o plan de igualdade exista con carácter voluntario, ou simplemente onde non hai plan de igualdade, así como constituírse nos convenios colectivos de ámbito supraempresarial.

(4) Cláusulas sobre organización da igualdade no traballo instaurando organismos alternativos ou complementarios á constitución de comisións de igualdade.

(5) Cláusulas de reforzamento da posición da representación legal do persoal en cuestións de igualdade de xénero, profundando nas súas competencias, cuxo amparo se atopa na tradicional función do convenio colectivo mellorando a lei.

(6) Cláusulas de submisión a sistemas de solución extraxudicial de conflitos aplicables aos xurdidos ao aplicar ou interpretar algunha das anteriores cláusulas, ou, máis amplamente, calquera conflito colectivo sobre cuestións de igualdade de xénero.

1.1. Cláusulas negociais en convenios supraempresariais de estruturación da negociación colectiva

A determinados convenios colectivos —paradigmaticamente de ámbito superior á empresa— recoñéceselles legalmente a facultade de actuar, dentro do seu ámbito de aplicación, sobre a estrutura de negociación doutros convenios colectivos de ámbitos inferiores, e iso recoñécese tanto en aplicación do marco normativo xeral para a negociación colectiva que tamén pode afectar a cuestións de igualdade, como en aplicación do marco normativo especial para a negociación colectiva de medidas de igualdade. Tales habilitacións legais atopámolas, dentro dos condicionantes en cada unha reguladas, nalgunha das seguintes normas —e a súa utilización na negociación colectiva galega analizámola ao fío de cada unha das habilitacións—:

1º. A facultade de articular / orientar / dirixir a negociación colectiva mediante cláusulas de estrutura da negociación colectiva, fixando, no seu caso, as regras que han de resolver os conflitos de concorrencia entre convenios de distinto ámbito, sendo cláusulas que se poden inserir, ben nos denominados acordos no cume subscritos polas organizacións sindicais e asociacións empresariais máis representativas, de carácter estatal ou de comunidade autónoma, ou ben en acordos ou convenios colectivos sectoriais, de ámbito estatal ou autonómico, subscritos por aqueles sindicatos e asociacións empresariais que conten coa lexitimación necesaria, de conformidade co establecido no ET —art. 83.2 e 3 do ET—. Unha habilitación que, estando prevista con carácter xeral, pode contemplar temas de igualdade, e así se veu facendo a nivel estatal nos sucesivos acordos interconfederais sobre negociación colectiva que, dende 2002, inclúen cláusulas sobre igualdade cuxo alcance se veu renovando ata o III Acordo para

o Emprego e a Negociación Colectiva (BOE 20/6/2015), ao que, con algún engadido, se remite o vixente IV (BOE 18/7/2018).

Coa intención de emular os froitos da negociación a nivel estatal sobre igualdade de xénero, o artigo 25 da Lei 2/2007, do 28 de marzo, sobre normas reguladoras do traballo en igualdade das mulleres de Galicia[2], establece que "o Consello Galego de Relacións Laborais, no exercicio das súas competencias, promoverá a convocatoria do departamento da Administración autonómica competente en materia de igualdade, das asociacións empresariais e dos sindicatos máis representativos a nivel da Comunidade Autónoma de Galicia co obxectivo de lograr, segundo o disposto no apartado 3 do artigo 83 do Estatuto dos traballadores, un acordo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes". Non estamos, en consecuencia, ante unha nova habilitación legal, senón que se alenta o uso dunha habilitación legal xa existente.

Desafortunadamente, non se chegou a aprobar o acordo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, aínda que, ao amparo tamén da antes citada Lei 2/2007 —arts. 22 a 24[3]—, se constituíu —a 13/5/2009— a Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva, adscrita organicamente ao Consello Galego de Relacións Laborais, que tivo unha significativa actividade na organización de xornadas, elaboración de ditames, e en especial publicacións dirixidas a orientar os contidos da negociación colectiva galega[4]: unha Guía de boas prácticas dende a perspectiva de xénero; unha cláusula tipo sobre violencia de xénero; unha Guía con 34 preguntas frecuentes na negociación dun plan de igualdade.

2º. A facultade de establecer nos convenios colectivos supraempresariais, a través das oportunas regras de complementariedade, os termos e as condicións da negociación dos plans de igualdade nas empresas de máis de 250 persoas traballadoras —art. 85.2.III.b) do ET—. Unha habilitación que se utilizou por primeira vez no XV Convenio xeral da industria química (BOE 15/8/2007), o cal enriqueceu aos poucos os seus contidos ata o actual —e modélico— XIX (BOE 8/8/2018). Así mesmo utilizaron esta habilitación de maneira ambiciosa outros convenios estatais sectoriais, como o IV Convenio colectivo do sector da madeira (BOE 27/11/2012), o Convenio colectivo do sector da industria metalgráfica (BOE 21/9/2017), ou o VII Convenio colectivo xeral do sector de derivados do cemento (BOE 5/1/2018).

Na negociación colectiva galega a utilización desta habilitación legal non deu froitos tan significativos como no ámbito estatal, aínda que a análise dos convenios supraempresariais analizados —autonómicos e provinciais— permite detectar certas regulacións moi embrionarias que —vendo o positivo— veñen demostrar un tímido interese negociador na utilización desta habilitación legal e que poderían ser a semente para mellorar a regulación en futuras revisións convencionais.

---

[2] Cuxo contido actualmente se atopa refundido no artigo 81 do Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.

[3] Cuxo contido actualmente se atopa refundido nos artigos 78 a 80 do antes citado Decreto lexislativo 2/2015.

[4] As publicacións a que se fai mención pódense descargar dende a páxina web do CGRL: http://cgrl.xunta.es/g_odocs.asp.

Algúns convenios colectivos limitáronse así a lembrar —sen maiores consideracións— a obriga legal de implementar un plan de igualdade naquelas empresas do seu ámbito aplicativo con máis de 250 persoas traballadoras, como é o caso do CC (PO) do sector de industrias do metal sen convenio propio —disp. ad. 6ª—, ou do CC (PO) do sector de comercio de materiais de construción e saneamento —art. 36—.

Outros convenios colectivos, indo un pouco máis aló, reproducen as normas sobre plans de igualdade contidas na LOIEMH, como resulta ser o caso do CC (GA) do sector da lousa de Ourense e Lugo —arts. 29 a 31—, do CC (LU) de edificación e obras públicas —art. 58—, ou do CC (PO) do sector da construción —art. 41—.

Un terceiro grupo de convenios colectivos —que, sen facer remisión a outras normas, resultan ser os máis completos—, ademais de reproducir as normas sobre plans de igualdade contidas na LOIEMH, van aínda un pouco máis aló, e detallan os posibles contidos deses plans de igualdade a través dunha cláusula substancialmente igual —o que probablemente atopa a súa explicación en que son dunha mesma provincia e de sectores económicos moi próximos—: o CC (PO) de mármores e pedras —dentro do apartado "igualdade de oportunidades e non discriminación"—; e o CC (PO) do sector extractivo da pedra natural (canteiras) —no seu art. 32—. Tales contidos —en cuxo detalle non imos entrar— refírense aos seguintes ámbitos: acceso ao emprego; promoción; retribucións; ordenación do tempo de traballo para favorecer, en teor de igualdade entre mulleres e homes, a conciliación da vida laboral, persoal e familiar; e prevención e actuacións en caso de acoso sexual e do acoso por razón de xénero. Deste xeito, os plans de igualdade aos que estean obrigadas as empresas incluídas no ámbito de aplicación dos devanditos convenios colectivos, deberán garantir, ao menos, os contidos a que estes se refiren.

Finalmente, detectouse un convenio colectivo supraempresarial que se remite á aplicación do convenio colectivo sectorial estatal: é o caso do CC (CO) do sector de industrias de derivados do cemento, que —no seu art. 103— remítese ao Convenio colectivo xeral estatal do sector de derivados do cemento que, como *ut supra* se dixo, fai un uso moi adecuado da habilitación do artigo 85.2.III.b) do ET.

3º. A facultade de obrigar, nos termos que se negocien nun convenio colectivo, á implantación de plans de igualdade a aquelas empresas que, dentro do seu ámbito, legalmente non están obrigadas a implantalo —art. 45.3 da LOIEMH—. Neste sentido, o XIX Convenio xeral da industria química obriga a implantar plans de igualdade ás empresas de máis de 150 persoas traballadoras ou o Convenio colectivo da industria fotográfica, ás empresas de máis de 100 (BOE 22/8/2017).

Non atopamos ningún convenio colectivo supraempresarial na negociación colectiva galega onde, ao amparo do artigo 45.3 da LOIEMH, se rebaixara o limiar legal de obrigatoriedade para a implantación dun plan de igualdade, sen prexuízo de que ás empresas galegas se lles poida aplicar algún convenio sectorial estatal onde se contemplou esa rebaixa —como o da industria química ou o da industria fotográfica—. Ademais, algunhas empresas non superadoras dese limiar adoptaron —como se verá nunhas páxinas— plans de igualdade de maneira voluntaria.

Podemos así concluír, en relación coas tres habilitacións legais existentes para a autorregulación da estrutura da negociación colectiva en materia de igualdade de xénero

que, na negociación colectiva galega, os e as axentes sociais a nivel autonómico non aproveitaron esas habilitacións legais existentes. Iso ten unha dobre lectura. Pódese ler como unha decisión intencional de non incrementar as obrigas das empresas máis aló das impostas nas normas legais aplicables e, no seu caso, nos convenios colectivos sectoriais estatais que si fixeron uso das habilitacións legais existentes —unha lectura que cobra todo o seu sentido se se conecta co establecido no art. 45.3 da LOIEMH—. Ou se pode ler como un abandono, intencional ou non, en procura da igualdade de xénero difícil de xustificar cando se trata de habilitacións legais que, lonxe de aumentar as obrigas das empresas, se dirixen a facilitar o cumprimento das legalmente impostas no referente á elaboración dos plans de igualdade —como é o caso do art. 85.2.III.b) do ET—, ou, en xeral, á adopción de plans ou medidas de igualdade –art. 83.2 e 3 do ET—.

1.2. Cláusulas acerca da dinámica de implantación de plans de igualdade

A LOIEMH —no seu art. 46.1— ofrécenos un concepto de plans de igualdade como "un conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo", agregando que "os plans de igualdade fixarán os concretos obxectivos de igualdade a alcanzar, as estratexias e prácticas a adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados". Deste concepto legal dedúcese que, entre os elementos esenciais dun plan de igualdade, hai uns estáticos de carácter substantivo e outros dinámicos de carácter instrumental. Os estáticos, ou substantivos, son os que máis claramente asociamos á existencia dun plan de igualdade: un conxunto ordenado de medidas dirixidas á consecución da igualdade. Mentres os elementos dinámicos, ou instrumentais —que se poden considerar tamén as fases do plan de igualdade— pódense enumerar nos seguintes termos:

(1) a posta en marcha da elaboración do plan de igualdade, que é unha decisión empresarial unilateral ou alcanzada coa representación do persoal —ás veces recóllese o compromiso de elaboración no mesmo convenio colectivo—, fixando as liñas básicas do proceso de elaboración —quen fará o diagnóstico, prazos e, en moitas ocasións, dende esta primeira fase constitúese xa unha comisión de igualdade—;

(2) a realización previa dun diagnóstico de situación;

(3) unha fase de negociación culminando coa adopción do plan de igualdade;

(4) a implementación, seguimento e avaliación; e

(5) a constatación da súa finalización, ben porque estaba previsto un prazo, ben porque xa se esgotaron as súas medidas, sendo en todo caso necesario avaliar as metas alcanzadas, e cales non, para os efectos da eventual renovación do plan de igualdade.

Unicamente se concorren os elementos estáticos e dinámicos existirá un auténtico plan de igualdade adecuado á realidade da empresa[5]. Por iso, un conxunto de

[5] Sobre os elementos dinámicos dos plans de igualdade, José Fernando LOUSADA AROCHENA "Aspectos dinámicos de los planes de igualdad", Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, núm. 34, 2014, páxs. 6-14.

medidas de igualdade que, para unha empresa, é un plan, para outra empresa cunha realidade diferente, serían medidas dispersas e sen coherencia interna. E por iso as cláusulas xenéricas afastadas á realidade da empresa tampouco son un plan de igualdade, aínda que se adopte a aparencia formal dun plan aparentemente exhaustivo.

A nosa análise centrarase, neste momento, nas cláusulas negociais relativas a eses aspectos dinámicos ou instrumentais dos plans de igualdade dado que o seu alcance se proxecta basicamente sobre as relacións laborais colectivas, isto é, substancialmente refírense á actuación da empresa como suxeito colectivo e, en maior ou menor medida segundo o plan de igualdade, á participación da representación legal do persoal, case sempre canalizada a través dunha comisión de igualdade. Mentres que as medidas tendentes a alcanzar a igualdade de xénero na empresa que son o contido estático ou substantivo do plan de igualdade, se examinarán nos restantes capítulos ao fío da temática concreta que en cada momento sexa analizada.

Feitas todas estas precisións, estamos en condicións de examinar as cláusulas acerca da dinámica dos plans de igualdade que aparecen na mostra de convenios colectivos analizada, tendo en conta que, como os plans de igualdade son de ámbito empresarial —LOIEMH, art. 46.3—, a busca limítase a convenios de empresa —o que, dito sexa de paso, nos sitúa nun escenario convencional totalmente diferente ao das cláusulas negociais de estruturación da negociación colectiva xa analizadas, que só están en convenios colectivos supraempresariais—.

Na mostra de convenios obxecto de análise atopámonos cun convenio colectivo que recolle única e exclusivamente un plan de igualdade[6]: se tomamos en consideración que a LOIEMH non esixe que os plans de igualdade cumpran especiais esixencias formais, nin que sexan publicados, a decisión de darlle forma de convenio colectivo e darlle a publicidade consecuente debe ser ben valorada, pois emenda a falta de publicidade. Tamén nos atopamos na mostra con media ducia de convenios colectivos onde se inclúen plans de igualdade conformes coa LOIEMH[7], e que, por integrarse no texto dun convenio colectivo, tamén deben ser ben valorados ao emendar a falta de publicidade. A estes sete plans de igualdade dedicaremos atención.

Debemos advertir que, aínda que hai máis convenios colectivos dentro da mostra onde se alude a plans de igualdade, nuns casos o convenio colectivo só contén un compromiso de elaboración[8], ou alude á existencia dun plan de igualdade pero non

[6] Trátase do CC (PO) Plan de Igualdade de Peugeot Citröen Automóviles España, SA. Por se houbese algunha dúbida —que non a hai— sobre a súa validez e eficacia como convenio colectivo estatutario, o CC (PO) de Peugeot Citröen Automóviles España, SA, afirma que "a teor do previdо na Lei Orgánica 3/2007, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, os asinantes acordan dotarse dun Plan de Igualdade que, para todos os efectos, considerarase parte integrante do presente Convenio Colectivo" (art. 45).

[7] Trátase dos seis convenios colectivos seguintes: CC (GA) Bebidas Gasosas del Noroeste, SA (art. 43 e anexo V); CC (CO) Hijos de Rivera, SAU. (art. 57 e anexo IV); CC (OU) CIE Galfor, SA (disp. ad. 5ª); CC (PO) GKN Driveline Vigo, SA (art. 39); CC (PO) Dalphi Metal España, SA (art. 42 e anexo 6); e CC (PO) ENCE Energía y Celulosa, SA (disp. ad. 1ª e anexo 12).

[8] CC (GA) Fundación Formación e Emprego de Galicia (art. 7); CC (CO) Concello de Betanzos (art. 76); CC (CO) Leite Celta, S.L.U. (art. 42); CC (OU) Faurecia Automotive España, SA (art. 57); CC (PO) Frivipesca Chapela, SA (art. 37); CC (PO) Domiberia, SLU (art. 47); CC (PO) Fomento de Construcciones e Contratas, SA (art. 51); CC (PO) Pescanova, SLU (art. 35).

reproduce o seu contido[9]; noutros casos o convenio colectivo impropiamente denomina plans de igualdade ao que son concretas medidas de igualdade[10]; e nun último caso, o convenio colectivo do centro de traballo galego dunha empregadora estatal remítese ao plan de igualdade estatal xa implantado[11], fóra xa da negociación colectiva galega.

Quizais sexa bo finalmente precisar que, aínda que só analizaremos os sete plans de igualdade que, realizados conforme á LOIEMH, se aprobaron como convenio colectivo, ou o seu texto se integrou no convenio colectivo, non debemos esquecer que se trata en todos os casos de grandes empresas da realidade sociolaboral galega e que as grandes empresas foron sempre as locomotoras de arrastre da igualdade de xénero no referente á negociación colectiva e respecto ás demais empresas. Co cal a mostra, aínda que poida parecer pequena, é significativa da realidade.

1.2.1. O diagnóstico de situación

En consonancia co antiformalismo que caracteriza a regulación dos plans de igualdade na LOIEMH, no plan de igualdade non é necesario que conste a realización previa do diagnóstico de situación, nin os seus resultados, e menos como se fixo, ou quen o fixo. Pero como si é necesario que o diagnóstico se faga, aqueles plans de igualdade que detallan todos eses extremos deben ser encomiados pois iso permite comprobar que o diagnóstico de situación se fixo e ademais se pode someter a escrutinio a metodoloxía utilizada e os demais aspectos do diagnóstico de situación.

Con respecto á cuestión de quen pode facer o diagnóstico de situación, hai tres posibilidades teóricas: que o faga a empresa unilateralmente; que o faga a empresa coa representación do persoal, o que habitualmente cristaliza na constitución dunha comisión de igualdade; ou que o faga, ou colabore coa empresa, coa empresa e a representación do persoal ou coa comisión de igualdade, unha persoa externa privada ou pública que recibise o encargo para ese fin da empresa obrigada. En todo caso, a responsabilidade de facelo recae sempre sobre a empresa.

A primeira posibilidade derívase de que a empresa é a que ten no seu poder todos os datos necesarios para a elaboración do diagnóstico de situación, ou, en todo caso, a quen lle resultan máis facilmente accesibles. Non en balde en ocasións alúdese ao diagnóstico de situación como un autodiagnóstico de situación da propia empresa.

A segunda posibilidade busca unha maior obxectividade do diagnóstico de situación a través da intervención da representación legal do persoal —ben colaborando

[9] CC (CO) Promoción de la Formación Las Palmas, SL (art. 76: "a empresa dispón dun Plan de Igualdade que en cumprimento das obrigas legais estará a disposición de todos os traballadores"); CC (CO) Concello de San Sadurniño (no seu art. 50 alúdese a un "II Plan de Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, que ten vixencia ata 2017"); CC (LU) Pescados Rubén, SL (no seu art. 62 alúdese a un "Plan de Igualdade vixente dende o ano 2008"); CC (PO) Nestlé España, SA (no seu art. 20 alúdese á "Comisión de seguimento do Plan de Igualdade"); CC (PO) Viza Automoción, SA (na súa art. 34 alúdese a un "Plan de Igualdade cunha vixencia de 4 anos con data 21 de xuño de 2012", asumindo a empresa un compromiso de renovación).

[10] CC (OU) Strategic Minerals Spain, SL (art. 43); CC (GA) Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA, o cal, aínda que non chegue a cumprir as esixencias dun plan de igualdade no sentido da LOIEMH —entre outras cousas, non hai diagnóstico previo de situación—, si contén un elenco de medidas de igualdade estruturado e de amplo alcance (arts. 67 e 68).

[11] Isto é o que acaece co CC (CO) Cruz Vermella Española – Asemblea provincial da Coruña (art. 50).

coa empresa na realización do autodiagnóstico ou ben dunha maneira máis intensa encomendando o diagnóstico a unha comisión de igualdade con competencias ao efecto—.

A terceira posibilidade xustifícase nas dificultades técnicas na elaboración dun plan de igualdade que a empresa ou a representación legal do persoal non sempre teñen capacidade para afrontar. Tamén se xustifica na súa maior imparcialidade fronte ao autodiagnóstico de situación realizado pola propia empresa unilateralmente. A persoa externa que realiza o diagnóstico de situación —ou que asesora na súa realización— pode ser privada —persoas expertas independentes, unha consultora, despachos de avogados ou fundacións—, ou pública —un organismo de igualdade—.

Situándonos nos sete plans de igualdade estudados, en cinco deles contéñense referencias bastante completas á realización do diagnóstico de situación, e aos seus resultados[12], o que —como xa dixemos e como agora se reitera— debe ser encomiado pois iso permite comprobar que o diagnóstico de situación se fixo cunha metodoloxía correcta. Aínda que non sempre se especifica, os datos utilizados para o diagnóstico de situación proceden basicamente da empresa, usualmente do departamento de recursos humanos, que adoita ser o máis concernido[13]. Tamén se aprecia nalgunha ocasión a concorrencia dun asesoramento externo[14]. Nalgún dos plans de igualdade analizados especifícanse as fontes manexadas[15], e noutro, aínda con máis detalle, especifícanse tanto as áreas analizadas como as fontes manexadas[16].

[12] O Plan de Igualdade de Peugeot Citröen Automóviles España, SA; o Plan de Igualdade de Hijos de Rivera, SAU.; o Plan de Igualdade de CIE Galfor, SA; o Plan de Igualdade GKN Driveline Vigo, SA; e o Plan de Igualdade de Dalphi Metal España, SA.

[13] Pode servir de exemplo o Plan de Igualdade de Dalphi Metal España, SA, no cal se informa respecto diso o seguinte: "Para a elaboración deste Plan realizouse un diagnóstico de xénero para detectar a presenza potencial de discriminacións e desigualdades que requiran adoptar unha serie de medidas para a súa eliminación e/ou corrección. Con motivo da realización deste informe diagnóstico procedeuse á análise de datos cualitativos e cuantitativos que nos permitiron coñecer a situación de mulleres e homes nos diferentes niveis da organización. Estes datos foron facilitados polo departamento de RRHH de Dalphimetal España, SA. Para a recollida dos datos cuantitativos utilizáronse táboas distribuídas por áreas de análises das cales se obtiveron porcentaxes. Primeiramente analizouse a situación actual de mulleres e homes en Dalphimetal España, SA, para despois profundar en aspectos tales como a selección, promoción, formación e conciliación. Coa análise de todos estes datos elaborouse un diagnóstico que nos mostra as necesidades en materia de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres e cuxas conclusións principais aparecen aparelladas en cada unha das áreas de intervención deste Plan de Igualdade".

[14] No Plan de Igualdade de GKN Driveline Vigo, SA, recoñécese a súa realización por unha consultora externa e na acta de constitución da comisión de igualdade, que se inclúe dentro do convenio colectivo, compróbase a participación de persoas asesoras externas. No Plan de Igualdade de CIE Galfor, SA, non se fai un tal recoñecemento, pero na acta de constitución da comisión de igualdade, que se inclúe dentro do convenio colectivo, compróbase a participación de persoas asesoras externas.

[15] No Plan de Igualdade de CIE Galfor, SA, detállanse as fontes manexadas cualitativa e cuantitativamente, do seguinte modo: (1) Para a recollida de datos cualitativos, o Convenio colectivo 2010/2011, o Plan de Prevención de Riscos Laborais, o Caderno de prevención, os Boletíns bimensuais de CIE Galfor, a Revista e a Web corporativa de CIE Automotive, as convocatorias / ofertas de emprego, o organigrama, o Manual de Acollida de CIE Galfor, a Enquisa de CIE Galfor de 2010, o Plan de Comunicación de CIE Automotive, e o Modelo de competencias e descrición de perfiles clave de CIE Automotive. (2) Para a recollida dos datos cuantitativos realizáronse táboas, distribuídas por áreas de análise, das cales se extraeron gráficos e porcentaxes. Primeiramente analizouse a situación actual de mulleres e homes en CIE Galfor, para despois profundar noutros aspectos como son a selección, promoción, formación, conciliación... materias onde se recolleron os datos por anos completos,

De revisarse o plan de igualdade, o máis correcto é reiterar o diagnóstico de situación[17], polo menos en relación con aqueles aspectos que sexan obxecto da revisión.

Unicamente falta toda referencia ao diagnóstico de situación en dous dos sete plans de igualdade estudados[18], e, aínda que iso non quere dicir que non se fixo, si resulta criticable que non se faga referencia pois impide someter a súa realización a control.

1.2.2. Implementación, seguimento e avaliación do plan de igualdade

Non nos corresponde examinar agora os contidos estáticos ou substantivos dos plans de igualdade, consistentes en "un conxunto ordenado de medidas" dirixidas á consecución da igualdade. Pero, dende a perspectiva dinámica sobre a cal neste momento se centra a nosa atención, é necesario destacar que eses contidos estáticos ou substantivos poden ser de dúas clases moi diferentes, o que vai influír de maneira decisiva na implantación da medida de que se trate regulada no plan de igualdade:

---

analizándose o último ano (2009), así como os dous anteriores (2008 e 2007) para comprobar a evolución existente.

[16] No Plan de Igualdade de Hijos de Rivera, SAU, especifícanse: (1) As principais áreas obxecto de estudo no diagnóstico de situación, a saber: estrutura organizativa; procesos de recursos humanos; retribución; conciliación; protección ante o acoso; comunicación, linguaxe e imaxe; seguridade e saúde laboral. (2) As fontes de información a través das cales se analizaron todas esas áreas: datos estatísticos reais de que dispón a compañía: conseguimos unha foto da situación de xénero da empresa que nos axudará a atopar aquelas accións de mellora que máis se adapten ás necesidades concretas da nosa organización; análise de plans de igualdade en empresas da contorna: co fin de recoller aquelas prácticas que en materia de igualdade de xénero puidesen ser consideradas como referencia para o resto das empresas; e enquisa sobre a percepción de igualdade de xénero que ten o persoal: co obxectivo de priorizar as áreas de actuación e accións a tomar, así como anticipar os problemas na implantación que poidan xurdir, para así coñecer o grao de sensibilidade sobre o tema nos diferentes niveis da compañía.

[17] Así se fixo no II Plan de Igualdade de Peugeot Citröen Automóviles España, SA (que é o único suposto dos incluídos na mostra obxecto de análise referida á renovación dun plan de igualdade previo), onde se nos informa de que "no diagnóstico de situación analizáronse as características da empresa e a súa estrutura organizativa, dende unha perspectiva de xénero, desagregando, tanto os criterios de acceso ao emprego, como o desenvolvemento da carreira profesional, a formación, a remuneración ou as condicións de traballo, coa desagregación que segue: a) Análise de magnitudes: As magnitudes analizáronse dende unha dobre perspectiva, a cuantitativa, cifrando os datos e a súa evolución nos últimos catro anos, e a cualitativa, revisando o detalle de accións postas en marcha durante a vixencia. b) Representación social: Neste diagnóstico tivéronse en conta, ademais, as valoracións e informes da representación social recollidas cada ano tras os balances anuais de situación en materia de igualdade presentados no seo da Comisión de Igualdade. c) Persoal: Por último, co obxectivo de avaliar os coñecementos sobre igualdade e diversidade e a aplicación destes criterios na xestión das persoas, realizouse un test-avaliación dos coñecementos aos managers tras a súa participación na formación sobre Igualdade e Diversidade. Así, dende o mes de xuño de 2015, realizáronse 206 cuestionarios". Todo iso permite alcanzar unhas conclusións onde se apuntan posibles áreas de mellora que son as que efectivamente se potencian no II Plan de Igualdade de Oportunidades de Peugeot Citröen Automóviles España, SA.

[18] O Plan de Igualdade de Bebidas Gasosas del Noroeste, SA, e o Plan de Igualdade de ENCE Energía y Celulosa, SA. Resulta imposible para un observador externo apreciar se se fixo correctamente o diagnóstico de situación nestes dous plans de igualdade dada a total ausencia neles de toda referencia ao devandito diagnóstico. De non facerse, as medidas neles contidas non acabarían de configurar un auténtico plan de igualdade pois, por máis que moitas delas poidan ser claramente beneficiosas dende a perspectiva da igualdade de xénero, o beneficio que reportan susténtase en apreciacións xerais non necesariamente predicables da situación particular da empresa de que se trata, cando é que a finalidade dos plans de igualdade é principalmente mellorar en particular aqueles aspectos da empresa nos cales se aprecia maior déficit de igualdade de xénero.

(1) Medidas de implantación inmediata —por exemplo, melloras dos dereitos legais de maternidade, paternidade ou conciliación, ou de vítimas de violencia de xénero, ou medidas de prevención e sanción do acoso moral, sexual ou sexista–: trátase dun contido que adoita aparecer en todos os plans de igualdade[19], aínda que non é privativo deles, pois pódese establecer nos convenios colectivos, e mesmo se podería chegar a dicir que é un contido máis propio do convenio colectivo que do plan de igualdade.

(2) Medidas de implantación progresiva —por exemplo, alcanzar unha composición equilibrada por sexo do persoal, ou de determinados niveis profesionais, ou erradicar progresivamente diferenzas retributivas—: estas medidas son as propias dos plans de igualdade, en canto o convenio colectivo se mostra un instrumento negocial máis ríxido para a súa adecuada implantación, seguimento e revisión periódica; de aí a oportunidade de incluír nestes casos cando menos os mecanismos xenéricos de revisión de todas as medidas[20], ou os prazos de implementación de cada medida[21], ou, máis detalladamente, as persoas responsables, os prazos de implementación e demais especificacións útiles[22], incluíndo mesmo cronogramas dun gran impacto visual[23].

[19] O Plan de Igualdade de ENCE Energía y celulosa, SA, é, de entre os analizados, aquel no que máis peso porcentual teñen estas medidas de implantación inmediata. Quizais no plan de igualdade en que menos peso porcentual teñen estas medidas de implantación inmediata é no Plan de Igualdade de Peugeot Citröen España, dado que nesa empresa tales medidas deben buscarse preferentemente no seu convenio colectivo propio; con todo no plan de igualdade regúlase en extenso un protocolo antiacoso. Ao noso entender, este criterio de separar as medidas de implantación inmediata para incluílas no convenio colectivo, das medidas de implantación progresiva para incluílas no plan de igualdade, é tecnicamente o máis correcto dada a diferente natureza dunhas e outras medidas —unhas permanentes e outras revisables— e a tamén diferente natureza deses instrumentos —o convenio colectivo ten máis vocación de permanencia mentres o plan de igualdade ten máis fácil posibilidade de revisión—.

[20] Dentro dos plans analizados, serven de exemplo deste modelo regulador: (1) O Plan de Igualdade de Hijos de Rivera, SAU, despois de que contén unha norma xeral segundo a cal "para asegurar o éxito do Plan de Igualdade é necesario un proceso de avaliación que mida o cumprimento das accións expostas nas diferentes áreas de actuación e o seu impacto na nosa Empresa (e) con este obxectivo, a Comisión de Igualdade de Hijos de Rivera reunirase regularmente co fin de: coñecer o modo en que se executaron as accións previstas e o seu grao de adecuación con respecto aos obxectivos establecidos; detectar as debilidades e fortalezas das actuacións levadas a cabo; obter información suficiente para a implantación de novas accións de mellora; informar a todo o persoal sobre o grao de cumprimento e resultados do Plan". (2) O Plan de Igualdade de ENCE Energía y celulosa, SA, despois de que contén unha norma xeral segundo a cal "co obxecto de realizar un seguimento do cumprimento e desenvolvemento deste Plan de Igualdade, crearase unha Comisión Paritaria de Seguimento constituída pola Dirección da Empresa e un membro de cada unha das Representacións Sindicais asinantes, que se reunirá polo menos anualmente ou a petición de calquera das partes, e onde se analizará a consecución de obxectivos e desenvolvemento do Plan de Igualdade".

[21] Dentro dos plans analizados, serve de exemplo deste modelo regulador o Plan de Igualdade de Bebidas Gasosas del Noroeste, SA, que para cada medida fixa un prazo. Á vista dunha persoa observadora externa, o problema aplicativo deste plan de igualdade é que, acordado a 10/12/2010, foi prorrogado ata 31/12/2016 a través de convenio colectivo asinado a 26/11/2013, sen que se adaptaran con ocasión desta prórroga os prazos de cumprimento inicialmente establecidos, que en consecuencia caen todos eles en datas posteriores á adopción do plan de igualdade pero anteriores á súa prórroga. Probablemente esta dificultade aplicativa resolveuse na negociación interna dentro da empresa, pero se iso foi así, quedou fóra do escrutinio público.

[22] Dentro dos plans analizados, serven de exemplo deste modelo regulador: (1) O Plan de Igualdade de Peugeot Citröen Automóviles España, SA, que contempla varios obxectivos por áreas de mellora do plan de igualdade, as accións, os órganos responsables, a quen van dirixidas, o prazo de seguimento, os indicadores de resultado e os indicadores de seguimento. (2) O Plan de Igualdade de CIE Galfor, S.A, que contempla oito áreas de intervención, especificando segundo os casos diagnósticos, obxectivos xerais e específicos, accións, indicadores e departamentos responsables. (3) O Plan de Igualdade GKN Driveline

Con respecto á cuestión de quen pode vixiar a implantación, realizar o seguimento e acometer a revisión periódica, na totalidade dos sete plans de igualdade estudados —seguindo unha tendencia apreciable con carácter xeral na práctica totalidade dos plans de igualdade implementados en toda España en aplicación da LOIEMH— encoméndase o seguimento e a avaliación do plan de igualdade ás comisións de igualdade que preexisten ao plan, que negociaron o plan ou que o propio plan implanta[24]. Remitímonos ao que se dirá, a continuación, respecto das comisións de igualdade ou outras figuras similares. Pero tamén é oportuno indicar que, con independencia das competencias das comisións de igualdade, algúns plans de igualdade se someten a auditorías externas para obter algún distintivo de empresa socialmente responsable en xeral, e/ou implicada na igualdade máis en particular[25].

1.3. Cláusulas sobre constitución de comisións de igualdade

Bástanos con lembrar a afirmación xeral de que a organización da igualdade repercute na efectividade do principio de igualdade de trato e oportunidades de mulleres e homes —de aí a existencia de organismos de igualdade— para comprender que iso tamén é así no ámbito laboral —de aí a necesidade dunha adecuada organización da igualdade dentro da empresa—. E, entre as diferentes posibilidades de organización da igualdade dentro da empresa, as comisións de igualdade eríxense indubidablemente no exemplo paradigmático. Pero a mellor organización da igualdade non necesariamente pasa pola constitución dunha comisión de igualdade, pois existen outras fórmulas posibles que, atendendo ás circunstancias de cada empresa, poden resultar máis eficaces no caso concreto, sendo as partes negociadoras os que libremente deciden que organización da igualdade implantan: unha comisión de igualdade, ou outras fórmulas alternativas ou complementarias a unha comisión de igualdade.

Se xa con anterioridade á LOIEMH os convenios colectivos viñan instaurando —con variadas denominacións, competencias, organización e/ou funcionamento— comisións de igualdade, tras a LOIEMH esa tendencia viuse potenciada na medida en que —aínda que non as regula— no seu artigo 47 se alude a "as comisións paritarias

---

Vigo, S.A, que contempla cinco ámbitos de análises, cada un dos cales inclúe un ou varios obxectivos, e estes á súa vez varias accións, cada unha das cales se detalla, e fíxaselle un prazo. (4) O Plan de Igualdade de Dalphi Metal España, SA, que contempla 8 ámbitos de actuación, en cada un dos cales se establecen unha ou máis accións, cada unha das cales se describe, detállanse os obxectivos que persegue, identifícase o persoal responsable, así como a quen vai dirixida a acción, os medios e materiais previstos para a realización, mecanismos de seguimento e avaliación, e medios polos que se difundiu.

[23] Como ocorre co Plan de Igualdade de Peugeot Citröen Automóviles España, SA, e o Plan de Igualdade GKN Driveline Vigo, S.A, pois ambos conteñen cronogramas onde se recollen os datos a que se fixo mención na anterior nota ao pé de páxina.

[24] Ocorre xustamente así coa totalidade dos plans de igualdade analizados: o de Peugeot Citröen Automóviles España, SA, a denominada comisión paritaria de igualdade de oportunidades; o de Bebidas Gasosas del Noroeste, SA, a denominada comisión de igualdade; o de Hijos de Rivera, SAU, a denominada comisión de traballo para a igualdade de trato e oportunidades entre homes e mulleres (comisión de igualdade); o de CIE Galfor, SA, a denominada comisión de seguimento e avaliación do plan de igualdade; o de GKN Driveline Vigo, SA, a denominada comisión de igualdade de oportunidades; o de Dalphi Metal España, SA, a denominada comisión de seguimento do plan de igualdade, aínda que na maioría das ocasións se refire máis simplificadamente á comisión de igualdade; e o de ENCE Energía y celulosa, SA, a denominada comisión paritaria de seguimento do plan de igualdade.

[25] Por exemplo, no Plan de Igualdade de Bebidas Gasosas del Noroeste, SA, a empresa comprométese a ser auditada para a obtención de varios indicadores: Work Rights Places (WRP) sobre cumprimento legal en lugares para traballar; EFR sobre empresa familiarmente responsable; selo nacional ou autonómico de excelencia en igualdade; participación anual en Great Places to Work.

dos convenios colectivos ás que estes atribúan competencias (de seguimento da evolución dos acordos sobre plans de igualdade)". Hoxe en día pódese afirmar sen moito erro que a totalidade dos plans de igualdade contemplan, por mor do seu intrínseco dinamismo, comisións de igualdade.

A situación é diferente en convenios colectivos de empresas non obrigadas a implementar un plan de igualdade, ou en convenios colectivos supraempresariais, pois a contemplación de comisións de igualdade resulta máis ocasional. Algo especialmente reprochable ás partes negociadoras cando se trata de empresas ou de sectores con marcada feminización nas categorías profesionais máis baixas —é o fenómeno de chan pegañento—, e/ou con marcada masculinización nas máis altas —é o fenómeno de teito de cristal—. Pois neses casos máis que nunca esas comisións son necesarias.

1.3.1. Regulación das competencias

Sendo a autonomía das partes amplísima na configuración das comisións de igualdade, e instaurándose non só nos plans de igualdade, tamén nalgúns convenios colectivos a todos os niveis —empresariais e supraempresariais—, prodúcese en canto ás súas competencias unha gran cantidade de variantes reguladoras, difíciles de encadrar en función duns criterios xerais se non é a risco dalgunha imprecisión. Pero aínda asumindo ese risco, distinguiremos catro grandes grupos de comisións de igualdade atendendo ás súas competencias: con funcións de vixilancia do plan de igualdade; con esas mesmas funcións de vixilancia máis facultades negociadoras do plan de igualdade; con funcións de vixilancia ou ademais facultades negociadoras, pero en relación a medidas de igualdade; finalmente con funcións de asesoramento en relación coas materias vinculadas á igualdade ás que se podería tamén sumar funcións de vixilancia e ademais facultades negociadoras.

Un primeiro modelo competencial de comisións de igualdade –que é o modelo a que se refire o art. 47 da LOIEMH– é o atributivo de competencias de mera vixilancia do plan de igualdade, ás veces enumeradas dunha maneira máis sintética[26], ás veces enumeradas dunha maneira máis detallada[27]. Tal modelo só aparece no ámbito

[26] Un exemplo de atribución sintética de competencias é o Plan de Igualdade de ENCE Energía y celulosa, SA: "Co obxecto de realizar un seguimento do cumprimento e desenvolvemento deste Plan de Igualdade, crearase unha comisión paritaria de seguimento e onde se analizará a consecución de obxectivos e desenvolvemento do Plan de Igualdade. Dentro das competencias desta comisión figurará tamén o seguimento da aplicación das medidas legais que se establezan para fomentar a igualdade potenciando as actividades formativas necesarias para iso". Outro exemplo de atribución sintética de competencias é o Plan de Igualdade de Dalphi Metal España, SA: "Co fin de levar a cabo un adecuado seguimento e avaliación de todas as medidas e accións contempladas no presente Plan de Igualdade, previa negociación coa representación dos traballadores/as do cadro de persoal, créase unha Comisión Permanente de Igualdade, que velará polo respecto e cumprimento dos principios e políticas en materia de igualdade, así como da interpretación, aplicación e seguimento deste Plan e de calquera medida de conciliación".

[27] Un exemplo de atribución detallada de competencias é o Plan de Igualdade de CIE Galfor, SA, que atribúe as seguintes á comisión de igualdade: seguimento do cumprimento das medidas previstas no Plan; participación e asesoramento na forma de adopción das medidas; avaliación das diferentes medidas realizadas; elaboración dun informe anual que reflectirá o avance respecto aos obxectivos de igualdade dentro da empresa, co fin de comprobar a eficiencia das medidas postas en marcha para alcanzar o fin perseguido, propoñendo, no seu caso, medidas correctoras; posibilitar unha boa transmisión de información entre as áreas ou departamentos e as persoas involucradas, de maneira que o Plan se poida axustar aos seus obxectivos e adaptar para dar resposta continuada ás novas situacións e necesidades segundo vaian xurdindo. Outro exemplo de atribución detallada de competencias é o Plan de Igualdade de

empresarial —na medida en que os plans de igualdade son de ámbito empresarial—. Aínda que —dado que as súas competencias son de mera vixilancia— cabería a posibilidade de ser unha comisión designada polo comité de empresa, e actuando na súa delegación, a tendencia practicamente xeneralizada a nivel estatal é o seu carácter paritario, con representación da empresa e con representación do persoal. Neste sentido, a totalidade dos plans de igualdade analizados regulan comisións de igualdade paritarias.

Un segundo modelo competencial de comisións de igualdade —que así mesmo aparece só no ámbito empresarial— é aquel no que, con independencia das funcións de vixilancia, asumen facultades de negociación —que en todos os casos necesariamente esixen composición paritaria empresa / representación do persoal—:

- ben as facultades de negociación do propio plan de igualdade porque a comisión de igualdade xa estaba creada antes de comezar a súa elaboración ou porque foi precisamente creada para a súa elaboración[28]; dada a existencia *ab initio* da comisión de igualdade, nestes casos é habitual atribuírlles a elaboración do diagnóstico, ou a colaboración co suxeito privado ou público externo que o elabore;

- ben as facultades de mellora e/ou actualización do plan de igualdade[29]; ou

- ben acumuladamente tanto as facultades de negociación do propio plan de igualdade como as facultades de mellora e/ou actualización do plan de igualdade[30].

Debemos precisar que, aínda que ás veces só se atribúen competencias de vixilancia á comisión de igualdade —o que nos situaría no modelo anterior—, de ser estas paritarias como é o máis habitual, poden acabar asumindo na práctica competencias de mellora e/ou actualización do plan de igualdade. Co cal —como en

---

Peugeot Citröen Automóviles España, SA, que atribúe as seguintes á comisión de igualdade: seguimento e análise dos indicadores sociais: contratación, formación, desenvolvemento profesional, retribución, prevención de riscos laborais etc., desagregados por sexo, e valoración sobre o grao de execución do Plan; impulsar accións de mellora para a consecución dunha presenza máis equilibrada de mulleres no persoal; profundar nas medidas de conciliación da vida persoal e profesional; implementar criterios de respecto polas diferenzas na linguaxe administrativa e documental interno e externo da Empresa; estudar e analizar as peticións formuladas polo persoal da Empresa.

[28] No CC (GA) Bebidas Gasosas del Noroeste, SA, dise literalmente que "a través do anexo V deste convenio colectivo ponse en coñecemento de todo o persoal o Plan de Igualdade de Begano, documento que foi asinado pola comisión de igualdade o día 10 de decembro de 2010, facéndose constar a través deste artigo que calquera modificación do mesmo será realizada a través do propio convenio colectivo" (art. 43). De onde se deduce (1) que a comisión de igualdade existía antes da adopción do plan de igualdade, e presumiblemente o negociou, e (2) que a súa modificación queda en mans de quen negocia o convenio colectivo, co cal non parecen atribuírse á comisión de igualdade competencias para a súa mellora e/ou actualización.

[29] Aínda que non coñecemos como funcionou na práctica, tal parece ser o caso do Plan de Igualdade de GKN Driveline Vigo, SA, en canto no mesmo se establece que "a Comisión de igualdade de oportunidades reunirase semestralmente, a partir da aprobación do I Plan de Igualdade de Oportunidades de GKN Driveline, para a revisión, avaliación e actualización do Plan".

[30] No Plan de Igualdade de Hijos de Rivera, SAU, alúdese á comisión de traballo de igualdade co obxectivo de "impulsar a elaboración do Plan de Igualdade de Hijos de Rivera", enumerando como funcións da mesma as seguintes: "colaboración na elaboración do Plan de Igualdade: establecemento de metodoloxía, fases e prazos de execución; proposta de accións de mellora; efectuar un seguimento, avaliación e supervisión da aplicación das accións contempladas no mesmo; proposición de medidas correctoras para o mellor cumprimento dos obxectivos en función da efectividade das accións concretas adoptadas".

tantas outras ocasións nas relacións laborais— prima a realidade sobre a norma, debendo estar a aquela e non a esta para coñecer as competencias realmente asumidas.

Non é algo en absoluto banal que a comisión de igualdade ostente competencias de mera vixilancia, ou que tamén as ostente negociadoras[31]. Cando a comisión de igualdade ostenta facultades negociadoras do plan de igualdade, a exclusión dos sindicatos lexitimados para a negociación colectiva estatutaria determina a nulidade do plan de igualdade, ou da reforma do devandito plan de igualdade, que se negociou. Considérase negociadora a comisión que, no ámbito dunha empresa, aproba o plan de igualdade segundo o establecido no convenio colectivo supraempresarial nos termos do artigo 85.2.b) do ET —STS de 11.3.2014, RCO 77/2013—. Pero non a comisión que, aínda que se di ostenta competencias negociadoras, debe someter o negociado á aprobación do comité de empresa, pois entón as súas competencias reais son de estudo e proposta —STS de 20.10.2011, RCO 23/2011, e 24.1.2012, RCO 22/2011—.

Mentres que, pola contra, cando a comisión de igualdade non ostenta facultades negociadoras do plan de igualdade, a exclusión dun sindicato non é, como regra xeral, atentatoria da súa liberdade sindical, aplicando así a doutrina xeral segundo a cal non forma parte do dereito de negociación colectiva a participación en comisións sen funcións negociadoras. Excepcionalmente se esa exclusión afecta a un sindicato que negociou o convenio colectivo estatutario que establece a comisión de igualdade, considerouse iso antisindical —STS de 5.10.2010, RCO 227/2009—.

Un terceiro modelo competencial de comisións de igualdade aparece en convenios colectivos empresariais —como os dous anteriores modelos— pero sen sustento nun plan de igualdade —a diferenza dos dous anteriores—. As competencias destas comisións de igualdade poden ser as mesmas de vixilancia e negociación que as das implantadas en plans de igualdade —e da natureza das competencias dependerá que sindicatos teñen dereito a integrarse nelas—. Aínda que como nestes casos non hai un plan de igualdade de sustento, é moi factible que esas competencias se dirixan á adopción dun plan voluntario de igualdade, ou de medidas de igualdade semellantes ás constitutivas dun plan de igualdade, por iso é polo que estas comisións de igualdade asumen habitualmente competencias para a elaboración dun diagnóstico[32].

Un cuarto modelo competencial de comisións de igualdade, fronte aos tres anteriores de ámbito empresarial, atopámolo nos convenios colectivos sectoriais. As competencias destas comisións de igualdade poden ser as mesmas de vixilancia e negociación que as das implantadas en plans de igualdade ou convenios colectivos

[31] Sobre estas cuestións de participación dos sindicatos nas comisións de igualdade, máis amplamente véxase Santiago GARCÍA CAMPÁ, "Primera doctrina judicial sobre planes de igualdad en las empresas", en "Igualdad y democracia: el género como categoría de análisis jurídico. Estudios en homenaje a la Profesora Julia Sevilla Merino", Corts Valencianes (Valencia, 2014).

[32] Así pasa no CC (OU) Aguas de Cabreioá. SA: "Créase como función da Comisión Paritaria unha Comisión de Diagnóstico e Control de Igualdade entre mulleres e homes na organización do traballo, en canto a presenza, participación e xestión para impedir que se xeren desigualdades e desequilibrios no seo da organización do traballo. Esta comisión será unha ferramenta útil e fará un estudo da estrutura organizativa da empresa co obxectivo de saber o grao de cumprimento no devandito principio de igualdade. A finalidade do diagnóstico é servir de base para determinar as medidas e accións a adoptar para garantir a plena igualdade entre ambos. É dicir, número de traballadores e traballadoras, tipoloxía da contratación, características do persoal por idades, formación, clasificación profesional, retribucións e situación familiar, dado que os indicadores que se establecen en termos absolutos non achegan moitas veces información sobre as diferenzas entre ambos os sexos" (art. 33).

empresariais, aínda que referidas ás medidas de igualdade legais ou implementadas no propio convenio colectivo. Pero o significado máis propio destas comisións de igualdade sectoriais é o asesoramento ás empresas que instauren plans ou medidas de igualdade dentro do ámbito de aplicación do convenio colectivo, e mesmo de decisión de conflitos xurdidos na elaboración dun plan de igualdade. Naturalmente, cales sexan as súas competencias —só de asesoramento, ou tamén de vixilancia, negociación ou decisión— é moi relevante —nos termos xa analizados para as comisións de igualdade de plans de igualdade ou convenios empresariais— para determinar os sindicatos que, no exercicio da súa liberdade sindical, poden integrala.

Non atopamos dentro da mostra de convenios colectivos sectoriais analizada ningún exemplo deste cuarto modelo na negociación colectiva sectorial a nivel autonómico. Si atopamos dous exemplos na negociación colectiva sectorial provincial, ambos nun mesmo sector, aínda que as súas competencias nun caso se atopan limitadas á negociación dun protocolo antiacoso, e no outro caso se descoñecen pois o acordado no convenio só é que a comisión se constitúa[33]. Desexable sería unha maior implicación da negociación colectiva sectorial galega respecto da constitución de comisións sectoriais con maior amplitude de competencias.

Todos estes modelos de comisións de igualdade pódense enriquecer —e estaría ben que así se fixese— con competencias adicionais dirixidas a un mellor cumprimento das súas competencias básicas de vixilancia, ou vixilancia máis negociación, e, no seu caso, asesoramento e/ou decisión, a saber: a difusión actualizada dos dereitos de igualdade legalmente recoñecidos —o que é moi oportuno á vista dos cambios aos cales está sometida a normativa laboral—; a difusión do plan de igualdade ou das medidas de igualdade aplicables —o que tamén é moi oportuno porque non sempre os plans de igualdade se publican oficialmente—; a asunción directa de competencias de execución —por exemplo, na tramitación dos procedementos de acoso, ou colaborando coa empresa na selección do persoal—; a recepción de suxestións, reclamacións ou queixas das persoas traballadoras concernidas, e, tras a súa análise, a adopción de recomendacións a quen corresponda para modificar o plan de igualdade ou o convenio colectivo, ou rectificar unha práctica empresarial. Atopámonos, en consecuencia, ante unha lista aberta que as partes negociadoras, en exercicio da súa autonomía, poden encher para dar unha maior efectividade á igualdade.

1.3.2. Regulación da composición

A composición das comisións de igualdade, e que sindicatos teñen dereito a integrarse nelas, depende das competencias que teñan asumidas: se son exclusivamente competencias de vixilancia do plan de igualdade ou das medidas de igualdade, ou, no seu caso, de asesoramento, poden ser tanto paritarias, como simplemente delegadas do comité de empresa; se ostentan facultades negociadoras ou decisorias deben ser necesariamente paritarias, con representación da empresa e con representación do

[33] Trátase do CC (CO) da industria siderometalúrxica da Coruña, no cal se alude á existencia dunha comisión de igualdade á que en concreto se atribúe a competencia de regular un protocolo antiacoso (art. 74). Así como do CC (LU) da industria siderometalúrxica de Lugo, no cal se establece que "as partes asinantes, entendendo que a negociación colectiva é un ámbito axeitado para promover a igualdade real entre mulleres e homes, acordan constituír unha comisión técnica de igualdade non prazo de dous meses dende a publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo" (disp. ad. 5ª).

persoal. Pero incluso sendo comisións de mera vixilancia, ou, no seu caso, de asesoramento, a composición paritaria sempre resulta ser máis operativa.

En primeiro lugar, porque, aínda que a comisión de igualdade non dispoña de facultades negociadoras, sempre lle cabería propoñer melloras a quen corresponda —ás partes negociadoras do convenio colectivo, ou lexitimadas para negocialo, ou á empresa—, sendo na práctica moitísimo mellor que dende a súa mesma orixe a proposta de mellora naza asumida pola empresa e pola representación do persoal.

En segundo lugar, porque cando se trata de comisións de igualdade vinculadas a un plan de igualdade, o dinamismo aplicativo característico dos plans de igualdade esixe unha constante toma de decisións sobre a marcha, que se atoparía seriamente condicionada se a comisión non fose paritaria pois habería que acudir a outras instancias.

E, en terceiro lugar, porque, calquera que sexan as competencias da comisión de igualdade, a participación nelas da parte empresarial e da parte social posibilita maior implicación de ambas as partes na implantación efectiva da igualdade.

Non é así de estrañar que a tendencia máis xeral —así mesmo a nivel estatal— é que as comisións de igualdade sexan paritarias con independencia de cales sexan as súas competencias. Neste sentido, a mostra de plans de igualdade e convenios colectivos analizada permítenos concluír —salvo erro ou omisión involuntaria— que a totalidade das comisións de igualdade neses plans ou convenios implantadas son paritarias.

Un correcto funcionamento da comisión de igualdade, conduce a tres esixencias adicionais en relación coa composición ademais da paridade empresa / persoal[34]:

(1) Que se garanta a permanencia dos membros da comisión para que unhas mesmas persoas realicen o diagnóstico, acorden as medidas e controlen o seu seguimento, na medida en que "a existencia de sucesivos compoñentes que non manteñen unha permanencia razoable pode producir que os seus diferentes puntos de vista leven a aplicación dunhas estratexias cambiantes, dispares e descoordinadas"[35].

Pero esta permanencia non impide concretar o mandato dos membros da comisión de igualdade. Queda esta cuestión —como tantas outras nesta materia— á autonomía das partes negociadoras, aínda que a lóxica aconsella que o mandato se cinga á vixencia do plan de igualdade ou convenio colectivo que lle sirva de soporte, e, en todo caso, posibilitando que os membros poidan renovar mandato tras a devandita vixencia.

(2) Que se garanta a formación dos membros da comisión, pois iso "facilitará o traballo da comisión, aforrará problemas derivados da existencia de diversos puntos de vista entre os seus membros, e en definitiva, axilizará o labor de valoración dos datos

[34] Sobre todas estas esixencias, e a de composición paritaria, José LUJAN ALCARAZ / Alejandra SELMA PENALVA, "Las comisiones de igualdad", en "El principio de igualdad en la negociación colectiva", (dir. Carmen SÁNCHEZ TRIGUEROS; coords. Djamil Tony KAHALE CARRILLO e Teresa VELASCO PORTERO), Ministerio de Empleo (Madrid, 2016), páxs. 87 a 93.
[35] José LUJÁN ALCARAZ / Alejandra SELMA PENALVA, "Las comisiones …", obra citada, páx. 89.

obtidos, fomentando o acordo na adopción de novas estratexias ou plans de actuación ou mellora que se pretendan implantar na empresa"[36].

(3) Que a comisión sexa paritaria en termos de igualdade de sexos, o que conduce a que a proporción entre ambos os sexos non rompa a regra de paridade 40:60, sendo obvio que "só se cumprirá a verdadeira razón de ser que inspira a creación deste tipo de comisións, se se respecta a igualdade de xénero na súa composición", a cuxo efecto "se han de articular procedementos que tenten estimular ao sexo con menor representación na empresa para presentar candidaturas postulándose expresamente como candidato para formar parte desta concreta comisión de traballo", e "da mesma forma, polo que respecta á representación dos traballadores, hase de tentar que pertenzan a diferentes categorías e grupos profesionais co fin de achegar unha visión o máis completa posible das necesidades e deficiencias da empresa"[37].

Algúns plans de igualdade e convenios colectivos onde se implementan comisións de igualdade de entre os da mostra analizada asumen algunhas destas esixencias de maneira expresa. Neste sentido, nun plan de igualdade establécese a continuidade da comisión negociadora do plan tras a súa aprobación e dise expresamente que será paritaria en termos de igualdade de sexos[38]; ou noutro plan de igualdade recoméndase a participación equilibrada de homes e mulleres, así como de traballadores e traballadoras de distintos niveis profesionais[39]. Obviamente que nada se diga no plan de igualdade ou no convenio colectivo sobre estas non necesariamente quere dicir que non se cumpran na realidade das cousas. O criticable é que non se cumpran[40].

1.3.3. Regulación do funcionamento

O funcionamento das comisións de igualdade adoita quedar ao albedrío da propia comisión de igualdade, aínda que no plan de igualdade ou no convenio colectivo se acostuma establecer ocasionalmente algunhas precisións respecto do funcionamento, como a posibilidade das partes de ser acompañados por asesores[41], ás veces incluíndo expresamente os nomes dos membros da comisión de igualdade —o que facilita o contacto—[42], ou —sendo a previsión máis habitual— fixando reunións periódicas, ás

[36] José LUJÁN ALCARAZ / Alejandra SELMA PENALVA, "Las comisiones …", obra citada, páxs. 90 e 91.
[37] José LUJÁN ALCARAZ / Alejandra SELMA PENALVA, "Las comisiones …", obra citada, páx. 91 passim.
[38] No Plan de Igualdade de Bebidas Gasosas del Noroeste, SA, garántese a continuidade da comisión de igualdade cando establece que "estará formada pola comisión negociadora do mesmo", e tamén "deberá respectar a paridade en canto a xénero".
[39] No Plan de Igualdade de Dalphi Metal España, SA, establécese que, "será recomendable a participación equilibrada de homes e mulleres na (comisión de igualdade), así como a participación de traballadores/as de distintos niveis profesionais".
[40] No Plan de Igualdade de CIE Galfor, SA, e no Plan de Igualdade de GKN Driveline Vigo, S.A, a parte social está composta só por homes, o que, aínda recoñecendo en ambos os casos a masculinidade do persoal da empresa, debe tentar corrixirse.
[41] O que acaece no Plan de Igualdade de CIE Galfor, SA, e no Plan de Igualdade de GKN Driveline Vigo, SA.
[42] O que acaece no Plan de Igualdade de CIE Galfor, SA, e no Plan de Igualdade de GKN Driveline Vigo, SA.

veces semestrais[43] e posibilitando reunións extraordinarias[44], ás veces anuais e posibilitando reunións extraordinarias[45], ás veces sen especificar a periodicidade[46].

1.4. Cláusulas sobre organización da igualdade nas relacións laborais con instauración de organismos alternativos ou complementarios ás comisións de igualdade

As posibilidades de organización da igualdade na empresa non se esgotan coas comisións de igualdade, por máis que estas sexan o exemplo paradigmático da organización da igualdade na empresa, pois existen outras fórmulas posibles que, atendendo ás circunstancias de cada empresa, poden resultar eficaces no caso concreto. Así é que a libre autonomía negocial deu a luz outros organismos de igualdade, ás veces alternativos ás comisións de igualdade, ás veces complementarios.

- Dentro dos organismos de igualdade alternativos ás comisións de igualdade, destaca, pola súa habitualidade, a atribución de competencias en materia de igualdade ás comisións paritarias de seguimento, interpretación e vixilancia do convenio colectivo, tanto se se trata de convenios supraempresariais como empresariais. Insistimos de novo en que, con carácter xeral, non é un modelo mellor ou peor que o de constitución de comisións de igualdade: todo depende de se, atendendo ás circunstancias de cada situación concreta —entidade e complexidade das medidas para implantar, características do sector, ou da empresa de que se trate, en particular tamaño da empresa, situación das persoas negociadoras, dinámicas negociais …—, resulta máis eficaz integrar os temas de igualdade no funcionamento da comisión paritaria, ou, pola contra, ofrece máis axilidade a súa resolución nunha comisión de igualdade cun menor número de membros.

Rastrexamos dentro da mostra de convenios colectivos analizados algúns exemplos deste modelo alternativo na negociación colectiva autonómica[47], na provincial[48], e, sobre todo, a nivel de empresas non obrigadas legalmente á implementación dun plan de igualdade, entre as cales se atopan varios concellos —o cal é loable dada a exemplaridade esixible ás Administracións públicas no seu compromiso coa igualdade de xénero—[49]. A atribución de competencias á comisión paritaria

[43] É o caso do Plan de Igualdade de Bebidas Gasosas del Noroeste.

[44] É o caso do Plan de Igualdade de CIE Galfor, SA, onde se alude a reunións periódicas semestrais agregando ademais a posibilidade de celebración de reunións extraordinarias "sempre que sexa requirida (a) intervención (da comisión de igualdade) por calquera das partes asinantes, previa comunicación escrita para o efecto, indicando os puntos para tratar na orde do día".

[45] É o caso do Plan de Igualdade de ENCE Energía y Celulosa, SA: "anualmente ou a petición de calquera das partes".

[46] É o caso do Plan de Igualdade de Peugeot Citröen Automóviles España, SA, e do Plan de Igualdade de Hijos de Rivera, SAU.

[47] Por exemplo, o CC (GA) do sector de pompas fúnebres de Galicia atribúe á comisión paritaria a competencia de "desenvolver as medidas a adoptar para conseguir a igualdade real entre mulleres e homes nas empresas do sector" (art. 8).

[48] Por exemplo, o CC (CO) do sector da alimentación da Coruña atribúe á comisión mixta de interpretación e vixilancia do cumprimento do convenio a competencia de "asegurar a non discriminación da muller, controlando a igualdade de trato" (art. 30).

[49] O CC (CO) INGESAN atribúe á comisión paritaria "asegurar a non discriminación da muller, controlando a igualdade de trato" (art. 4); o CC (CO) Concello San Sadurniño atribúe á comisión de seguimento "asegurar a non discriminación da muller, controlando a igualdade de trato" (art. 11); o CC (CO) Valoriza Facilities, SAU, atribúe á comisión mixta paritaria "asegurar a non discriminación da muller, controlando a igualdade de trato (art. 20); o CC (CO) Concello de Betanzos atribúe á comisión

caracterízase na totalidade dos casos por unha literalidade moi xenérica. De feito, a dicción máis estendida na práctica negocial galega é "asegurar a non discriminación da muller, controlando a igualdade de trato".

Aínda que esa xenérica literalidade dos convenios colectivos puidese facer pensar que a competencia é sempre a mesma, realmente a realidade das cousas obriga a concluír que será diferente segundo se trate de convenios empresariais —nese caso as competencias serán de vixilancia da aplicación, e mesmo ademais de negociación, en paralelo aos modelos de comisións de igualdade instaurados en plans de igualdade ou convenios empresariais—, ou de convenios supraempresariais —nese caso as competencias serán normalmente de asesoramento para as partes negociadoras de ámbitos inferiores, ou no seu caso de resolución de conflitos aplicativos, en paralelo aos modelos de comisións de igualdade instauradas nos convenios supraempresariais—.

- Dentro dos organismos de igualdade complementarios ás comisións de igualdade, detectouse na negociación colectiva a nivel estatal que algúns plans de igualdade ou convenios colectivos onde se constitúen comisións de igualdade, contemplan adicionalmente a existencia de axentes, defensores ou responsables de igualdade que actúan como puntos de información ao persoal, como mecanismos de ligazón coa comisión de igualdade, como vixiantes da aplicación das medidas de igualdade, ou directamente como responsables da aplicación de todas ou algunha delas. Se a determinación da natureza das comisións de igualdade obrigaba ao exame de cada plan de igualdade ou convenio colectivo, iso resulta aínda máis acusado no caso destoutros organismos de igualdade. Haberá que estar, en consecuencia, a cada regulación no referente á súa denominación, competencias, composición e funcionamento.

Na mostra analizada atopamos algúns exemplos. Así, no CC (CO) Cruz Vermella Española – Asemblea Provincial da Coruña contémplase: un ou unha Axente de Igualdade, que será a persoa titular da Secretaría Provincial ou persoa en quen delegue, e estará encargada de liderar o proceso de diagnóstico e de análise da realidade e do deseño, desenvolvemento e avaliación do plan de acción; e un Equipo de Igualdade como órgano asesor e de seguimento e implantación do Plan de Igualdade, integrado polo ou pola Axente de Igualdade, por unha ou dúas persoas da área de Secretaría, por unha ou dúas persoas da área de Coordinación e por unha persoa designada polo Comité de Empresa (art. 50).

---

paritaria mixta de control e seguimento do convenio colectivo "asegurar a non discriminación da muller, controlando a igualdade de trato, os posibles abusos, agresións de orde sexual, laborais, físicas ou psíquicas" (art. 13); o CC (CO) La Familia Servicioos Personales y Asistenciales, SL, atribúe á comisión paritaria "vixiar e promover a igualdade de trato e de oportunidades entre homes e mulleres no ámbito laboral así como establecer os plans de igualdade co alcance e contido previsto no capítulo III do título IV da Lei Orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva de mulleres e homes" (art. 5): o CC (LU) Alibos Galicia, SL, atribúe á comisión paritaria as "medidas para promover a igualdade efectiva entre homes e mulleres" (art. 6); o CC (OU) Concello do Pereiro de Aguiar atribúe á comisión paritaria "asegurar a non discriminación da muller, controlando a igualdade de trato, os posibles abusos, agresións de orde sexual, laborais, físicas ou psíquicas" (art. 13); o CC (PO) Concello do Rosal atribúe á comisión paritaria mixta de control e seguimento do convenio colectivo "facer o seguimento da non discriminación da muller, controlando a igualdade de trato, os posibles abusos, agresións de orde sexual, laborais, físicas ou psíquicas" (art. 12).

Outro exemplo rastrexado foi no Plan de Igualdade de Peugeot Citröen Automóviles España, SA, onde se contempla un denominado Responsable de Igualdade do Centro "coa misión de velar polo cumprimento e pilotar a aplicación da normativa sobre igualdade de oportunidades, en xeral, e do propio Plan de Igualdade en particular", e a quen adicionalmente se lle atribúe "a intervención en supostos de actuación en casos de contravención dos dereitos humanos e de acoso".

1.5. Cláusulas sobre competencias de igualdade da representación do persoal na empresa

A LOIEMH rompeu a pasividade legal en canto ao dereito colectivo do traballo, e fíxoo afectando tanto á regulación da negociación colectiva —a través do establecemento dun marco normativo especial para a negociación colectiva de medidas de igualdade que deu lugar aos produtos negociais que analizamos ata o momento—, como —aínda que de maneira máis desapercibida, pero con todo de non menor importancia— á regulación sobre a representación legal do persoal, introducindo as seguintes novas competencias dos comités de empresa —art. 64 do ET—, extensibles a delegados e delegadas de persoal —de acordo co art. 62 do ET—:

1º. "(O) dereito a recibir información, polo menos anualmente, relativa á aplicación na empresa do dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, entre a que se incluirán datos sobre a proporción de mulleres e homes nos diferentes niveis profesionais, así como, no seu caso, sobre as medidas que se adoptaron para fomentar a igualdade entre mulleres e homes na empresa e, de establecerse un plan de igualdade, sobre a aplicación do mesmo".

2º. "(A) vixilancia do respecto e aplicación do principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes".

3º. "(A colaboración) coa dirección da empresa no establecemento e posta en marcha de medidas de conciliación".

Supoñen estas novas competencias —como moi pronto destacou a doutrina científica— "un importante cambio no funcionamento das estruturas representativas", de modo que "se vaia pouco a pouco cedendo a unha concepción máis plural da persoa tipo cuxos dereitos e expectativas se defenden, non necesariamente coincidentes cos dun traballador home cunha gran dispoñibilidade de tempo"[50].

Con anterioridade á LOIEMH, a ausencia de referencias á igualdade de xénero que atopabamos na regulación legal da representación do persoal era case tan clamorosa na negociación colectiva —tanto na estatal como na galega—. Con todo, había algunha notable excepción á que é de xustiza facer mención: trátase do CC (OU) da industria siderometalúrxica e talleres de reparación de vehículos, que, dende a súa versión de 2006 (BOP de 27/04/2006), vén atribuíndo á representación do persoal amplas competencias sobre a igualdade de xénero (art. 11).

[50] Neste sentido, Jaime CABEZA PEREIRO, "Derecho colectivo y principio de igualdad", en "Ley de Igualdad y Contrato de Trabajo" (dir. José Fernando LOUSADA AROCHENA), Editorial Francis Lefebvre (Madrid, 2007), páx. 162.

Tras a LOIEMH, a habitual tendencia da negociación colectiva a ser correa de transmisión das normas legais determinou que, nas enumeracións de competencias dos comités de empresa ou dos delegados e delegadas de persoal, aparezan as novas competencias reiterando a dicción legal de maneira máis ou menos literal[51]. Que sexan reiteracións máis ou menos literais da dicción legal non supón demérito algún para estas cláusulas negociais que, ao abordar unha temática ata agora inhabitual na negociación colectiva, abren interesantes camiños a percorrer. Antes ao contrario, a reiteración das normas legais actúa como mecanismo indirecto de fomento para o exercicio das novas competencias pola representación do persoal.

Máis interesantes son as cláusulas atributivas de competencias á representación do persoal en aspectos concretos da relación laboral como o acceso ao emprego[52], pois, actuando estas cláusulas como un mecanismo indirecto de fomento para o exercicio das novas competencias pola representación do persoal, cando se refiren a aspectos concretos da relación laboral non só se reforza esa función de fomento, ademais refórzase alí onde a parte negociadora observan posibles carencias.

Un último grupo de cláusulas son aínda máis amplas ao abarcar non un, senón varios aspectos concretos da relación laboral: condicións de contratación; denominacións dos postos de traballo; salarios, promoción, conservación do posto de traballo; garantías fronte a despedimentos e sancións; linguaxe sexista. Segue sendo o mellor exemplo o CC (OU) da industria siderometalúrxica e talleres de reparación de vehículos[53], cuxa redacción aparece reproducida noutros convenios ourensáns[54] e pontevedreses[55].

[51] CC (GA) sector da lousa de Ourense e Lugo: "os comités de empresa e os/as delegados/as sindicais teñen o dereito para recibir información, polo menos anualmente, sobre a aplicación na empresa do dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, tal e como establece o artigo 64.3 do ET" (art. 42); CC (LU) persoal de limpeza do Hospital Comarcal Monforte de Lemos: "(os comités de centro e a representación unitaria) tamén terán dereito a recibir información, polo menos anualmente, relativa á aplicación na empresa do dereito á igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, entre a que se incluirán datos sobre a proporción de mulleres e homes nos diferentes niveis profesionais, así como, no seu caso sobre as medidas que se adoptaron para fomentar a igualdade entre mulleres e homes na empresa" (art. 18).

[52] Por exemplo, o CC (LU) Técnica de Envases Pesqueros, SA, regula o ingreso na empresa e establece que "os representantes dos traballadores e traballadoras poderán emitir informes respecto diso (das previsións de contratación comunicadas polo empresa) e velarán pola súa aplicación obxectiva, así como pola non discriminación da muller no ingreso no persoal" (art. 10).

[53] Segundo o CC (OU) sector da industria siderometalúrxica e talleres de reparación, "os comités de empresa e/ou representantes dos/as traballadores/as vixiarán o cumprimento das seguintes normas: a) Que non figure nas condicións de contratación ningún requisito que supoña discriminación por sexo. b) Que non se produzan diferenzas nas denominacións dos postos de traballo en función de sexo. c) Que ningún/a traballador/a poderá ser obxecto de decisións e/ou condicións, ou calquera clase de medidas que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación do posto de traballo, etc., en razón do seu sexo. d) Ningún/a traballador/a poderá ser discriminado/a, sancionado/a ou despedido/a por cuestións relativas á súa intimidade, sempre que non afecten á actividade laboral. e) Evitarase na redacción do convenio a linguaxe sexista" (art. 10).

[54] CC (OU) Euroinversiones Aguas de Sousas, SL (art. 12).

[55] CC (PO) servizo de limpeza Complexo Hospitalario Universitario Xeral-Cíes, adscrito a CLECE, SA (art. 39). Unha versión máis descafeinada desta cláusula atopámola no CC (PO) servizo de cociña do Hospital Provincial de Pontevedra, adscrito a Mediterránea de Catering, SL: "En consonancia coa lexislación vixente, as empresas, os Comités de Empresa e/ou os representantes dos traballadores vixiarán o cumprimento das seguintes normas: — Que non figure nas condicións de contratación ningún requisito que supoña discriminación por sexo. — Que non se produzan diferenzas nas denominacións dos postos de

Convén precisar que as competencias en materia de igualdade da representación do persoal recoñecidas legalmente —ET, art. 62—, ou que poidan negociarse en convenios colectivos, non son incompatibles coa creación de comisións de igualdade, nin coa creación doutros organismos de igualdade alternativos ou complementarios. E é así que algúns convenios colectivos regulan ambas cuestións.

1.6. Cláusulas sobre submisión de conflitos colectivos a sistemas de solución extraxudicial de conflitos

A solución extraxudicial de conflitos pode ser unha boa maneira de resolver os conflitos xurdidos ao aplicar ou interpretar algunha das anteriores cláusulas xerais de igualdade de dereito colectivo, que, por definición, xa serían conflitos colectivos —pensemos, por exemplo, nun conflito sobre o alcance dunha cláusula de estruturación da negociación colectiva en materia de igualdade de xénero, ou sobre un aspecto dinámico dun plan de igualdade, ou sobre a constitución de comisións de igualdade, ou doutros organismos de igualdade alternativos ou complementarios, ou sobre as competencias da representación do persoal en materia de igualdade de xénero—. Tamén se pode predicar a solución extraxudicial sobre calquera materia de igualdade de xénero, aínda de dereito individual, pero nese caso se debe manifestar como conflito colectivo nos termos establecidos na nosa lexislación laboral substantiva e procesual. Moi en particular, a solución extraxudicial pódese predicar dos conflitos xurdidos con ocasión da aplicación e interpretación de calquera contido dun plan de igualdade, sempre que —insistimos— constitúan un conflito colectivo.

Con todo, na mostra analizada de plans de igualdade ningún establece expresamente a submisión ao Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA), aínda que na medida en que algúns convenios colectivos nos cales eses plans de igualdade se integran si establecen unha submisión xeral ao AGA[56], esa submisión permitiría que conflitos colectivos xurdidos ao implementar o plan de igualdade se canalizasen a través do AGA.

Tal precisión vale con carácter máis xeral: na medida en que no convenio colectivo en que se estableza unha cláusula xeral de igualdade de dereito colectivo, se realice unha remisión xeral ao AGA, os conflitos canalizaranse a través do AGA.

Con todo, o desexable sería que a submisión ao AGA se contivese no mesmo plan de igualdade ou, cando se trate dun convenio colectivo en que se estableza unha cláusula xeral de igualdade de dereito colectivo, se contemple de maneira expresa que os conflitos derivados da súa aplicación e interpretación quedarían sometidos ao AGA.

---

traballo, en función do sexo" (art. 44). Dicimos que é unha versión máis descafeinada porque é unha versión máis resumida —só contempla dúas especificacións— e máis esvaecida —obrígase tamén á empresa, co cal se aproxima a unha declaración xeral de igualdade, quedando como esvaecida a atribución de competencias á representación do persoal—.

[56] CC (GA) Bebidas Gasosas del Noroeste, SA, art. 7. Este CC establece que, con carácter previo a acudir ao AGA, é preceptiva a intervención da comisión paritaria de interpretación, arbitraxe e seguimento da aplicación do convenio colectivo –art. 6-.

2. CLÁSULAS XERAIS DE IGUALDADE DE DEREITO INDIVIDUAL

Os convenios colectivos están sometidos, na súa elaboración e na súa aplicación, ao principio de igualdade de trato e oportunidades de mulleres e homes recoñecido ao máis alto nivel normativo nos tratados internacionais subscritos por España, no Dereito da Unión Europea e na Constitución Española, ademais de estar desenvolvido en lexislación específica, en especial na LOIEMH. Moitos convenios colectivos preocúpanse de afirmalo expresamente a través dunha cláusula antidiscriminatoria xeral. Como queira que, dígano ou non, os convenios colectivos están en todo caso sometidos ao devandito principio, a cuestión esencial é se estas cláusulas presentan algunha virtualidade práctica. Para responder a esa pregunta con pleno coñecemento de causa, previamente analizaremos a súa tipoloxía no ámbito da negociación colectiva galega.

2.1. Fenomenoloxía das cláusulas antidiscriminatorias xerais

As cláusulas antidiscriminatorias xerais en materia de igualdade por razón de sexo/xénero ás veces son específicas e ás veces son cláusulas antidiscriminatorias xerais para toda forma de discriminación ou para algunhas formas que se citan expresamente entre as cales se inclúe o sexo/xénero, e, nun ou noutro caso, aparecen nos convenios colectivos cunhas redaccións moi diferentes —ás veces son reiterativas das normas comunitarias, constitucionais ou legais, ás veces trátase de redaccións orixinais—, sitúanse no plan de igualdade ou en diversos lugares do convenio colectivo —no articulado, nas disposicións adicionais, ou nos anexos—, e os seus contidos varían, podendo clasificarse nas seguintes categorías:

1º. Declaracións de intención, invocacións á legalidade e compromisos de cumprimento. Son cláusulas moi típicas dos plans de igualdade, aparecendo a modo de introdución para demostrar o compromiso coa igualdade de xénero das partes negociadoras e en particular da empresa[57], e/ou para unha breve explicación sobre o marco xurídico da igualdade de xénero no ordenamento xurídico español[58]. Pero tamén en convenios colectivos podemos atopar declaracións de intención conxuntas de empresa e representación do persoal[59], ou invocacións á legalidade[60].

[57] Son exemplos desta modalidade de discurso o Plan de Igualdade de Peugeot Citröen Automóviles España, SA, cuxa redacción comeza cun apartado titulado "responsabilidade social: a igualdade como obxectivo estratéxico" no cal se realiza un percorrido histórico sobre os compromisos adquiridos pola empresa en materia de igualdade de xénero, os acordos alcanzados coa representación do persoal, e os distintivos obtidos en materia de igualdade de xénero. Ou o Plan de Igualdade de Bebidas Gasosas del Noroeste, SA, cuxa redacción comeza cun apartado titulado "principios, estratexias e obxectivos".

[58] É exemplo desta modalidade de discurso o Plan de Igualdade de GKN Driveline Vigo SA, cuxa redacción comeza cunha serie de parágrafos invocando a Constitución Española e a LOIEMH como marco no cal a empresa asume o deber de implantar un plan de igualdade como instrumento que poña de manifesto o compromiso da empresa e favoreza a mellora e permanencia no emprego das mulleres, adecuando o devandito principio de igualdade de oportunidades e de trato a todas as áreas da organización.

[59] Por exemplo, o CC (PO) Benteler Automotive Vigo, SL: "O Comité de Empresa e a dirección de Benteler Automotive Vigo, SL, conscientes da importancia de favorecer o acceso das mulleres ao emprego e a aplicación efectiva do principio de igualdade de trato e non discriminación nas condicións de traballo entre homes e mulleres. Consideran irrenunciable, o seguir avanzando na dirección de adoptar todas as medidas, tendentes a evitar ou corrixir situacións que supoñan discriminación no ámbito das relacións laborais da nosa empresa, a teor do previsto na Lei Orgánica 3/2007" (art. 36). Outros exemplos son o CC (PO) Celta Prix, SL: "As partes afectadas por este Convenio, e na aplicación do mesmo, comprométense a promover o principio de igualdade de oportunidades e non discriminación, en especial

2º. Cláusulas de igualdade e prohibición de discriminación de carácter xeral para todas as condicións de traballo[61], ou de carácter particular para algunhas condicións de traballo onde é máis usual a desigualdade —ou, cando menos, é así como o perciben as partes negociadoras —: salarios[62], percepcións económicas mínimas[63], horas extraordinarias[64], descolgue salarial[65], selección de persoal e acceso aos postos de traballo[66], mobilidade funcional temporal[67], ordenación de recursos humanos[68], ou, nuns termos máis amplos, salarios e demais condicións[69], ou un elenco de condicións[70].

---

ao regulado na Lei 3/2007 para a igualdade efectiva entre homes e mulleres, en vigor dende o 24 de Marzo de 2007" (art. 35). E o CC (PO) Kiwi Atlántico, SA: "Ambas as partes entenden, que é necesario garantir que o dereito fundamental á igualdade de trato e oportunidades na empresa sexa real e efectivo" (art. 24).

[60] Por exemplo, o CC (PO) Construcciones Navales Paulino Freire, SA: "Durante a vixencia do presente Convenio Colectivo, aplicaranse por parte da Empresa e a Representación legal do persoal, as medidas de garantía e protección, dos dereitos laborais establecidos no artigo 4, c) e e), do Estatuto dos Traballadores, segundo a redacción dada pola Lei 62/03, do 30 de Decembro, e a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de Marzo, para a Igualdade Efectiva de Homes e Mulleres" (art. 37).

[61] Algúns exemplos: CC (LU) Queserías Sarrianas, SL: "Garantirase que dentro das empresas o persoal non poderá ser discriminado por razóns étnicas, de ideoloxía, sexo, afiliación política ou sindical" (art. 18). CC (LU) Nueva Galimplant, SLU: "Garantirase que dentro das empresas os/as traballadores/as non poderán ser discriminados/as por razóns étnicas, de ideoloxía, sexo, afiliación política ou sindical" (art. 34). CC (OU) Comercial Orework, SLU: "Respectarase o principio de igualdade no traballo para todos os efectos e non se admitirá discriminación por razón de idade, sexo, ideoloxía, raza ou minusvalía, etc." (art. 21).

[62] CC (PO) Kiwi Atlántico, SA: "O salario dos homes e mulleres en cada categoría profesional será o mesmo" (art. 24).

[63] CC (PO) PROINTAL: "Establécese unha táboa de percepcións económicas mínimas garantidas pola xornada laboral ordinaria que será, para cada traballador, a que corresponda á súa categoría profesional ou nivel salarial, sen discriminación algunha por razón de sexo" (art. 28). Trátase dunha cláusula negocial literalmente reiterada no CC (PO) Grupo Antolín PGA, SAU (art. 36).

[64] CC (PO) Asentos de Galicia, SL: "Esas horas (refírese ás horas extraordinarias) realizaranse atendendo ao principio de igualdade de oportunidades de todos os traballadores/as da sección que deba prolongar a súa xornada" (art. 15).

[65] Por exemplo, o CC (PO) Eixo Atlántico do Noroeste Peninsular: "O acordo de inaplicación e a programación da recuperación das condicións salariais non poderán supoñer o incumprimento das obrigas establecidas en convenio relativas á eliminación dás discriminacións retributivas por razóns de xénero" (art. 26). Outro exemplo é o CC (PO) PROINTAL: "O acordo de inaplicación non poderá dar lugar ao incumprimento das obrigas establecidas en convenio relativas á eliminación da discriminación por razóns de xénero ou das que estivesen previstas, no seu caso no Plan de Igualdade aplicable na empresa" (disp. ad. 5ª).

[66] Por exemplo, o CC (LU) Queserías Sarrianas, SL: "Respectarase o principio de igualdade de acceso a todos os postos de traballo da empresa tanto para homes como para mulleres sen discriminación algunha" (art. 18). Ou o CC (PO) Concello do Rosal: "Os órganos de selección velarán polo cumprimento do principio de igualdade de oportunidades entre sexos" (art. 35.1).

[67] CC (CO) Leche Celta, SLU: "A aplicación da movilidade funcional temporal farase salvagardando o principio de boa fe contractual así como o principio de igualdade e non discriminación nas relacións laborais, debendo existir acordo en caso de cambio substancial no réxime de quendas" (anexo II).

[68] CC (CO) Deputación Provincial: "Na elaboración e na aplicación dos plans de ordenación de recursos humanos atenderase, con absoluta prioridade, ao principio de igualdade e non discriminación por razón de sexo" (art. 19).

[69] CC (OU) Maderas Gómez Orense, SL: "Os salarios establecidos e condicións de todo o persoal non establecen diferenza algunha por razón de sexo e respectan a igualdade entre homes e mulleres. Así mesmo, a empresa como un dos seus principios reitores no ámbito laboral promoverá especialmente a igualdade de trato e de oportunidades entre homes e mulleres" (art. 26).

[70] Por exemplo, o CC (CO) Industrias del Tablero, SA: "Garantirase transparencia e equidade nos procesos de: acceso ao emprego; estabilidade no emprego; igualdade salarial en traballos de igual valor; formación e promoción profesional; ambiente laboral exento de acoso sexual e moral (art. 41). Outro exemplo é o CC (PO) Recursos e Programas Activos, SL: "Mulleres e homes recibirán igual salario a

3º. Cláusulas conceptuais sobre discriminación sexista. Ocasionalmente as cláusulas de igualdade e prohibición de discriminación de carácter xeral ou de carácter particular acompáñanse con definicións sobre discriminación que poden servir para acomodar o concepto legal ás necesidades ou ás conveniencias xurdidas na negociación colectiva —por exemplo, aplicando o concepto de discriminación sexista indirecta ao acceso ao emprego, ou exemplificando condutas de acoso sexual ou sexista—, e que, fagan esa acomodación ou non a fagan —limitándose en consecuencia a transcribir normas legais—, achegan á realidade laboral uns conceptos ás veces descoñecidos[71].

4º. Compromisos de promoción proactiva da igualdade e habilitación xeral de accións positivas. Algúns convenios colectivos queren ir máis aló afirmando un compromiso de promoción proactiva da igualdade, e mesmo unha habilitación xeral de accións positivas[72], ás veces complementadas con recomendacións á empresa[73], e mesmo engadindo concrecións creadoras de auténticos dereitos esixibles, atopando algún exemplo en todas as provincias: A Coruña[74], Lugo[75], Ourense[76] e Pontevedra[77].

---

igual traballo; así mesmo garantiráselles a igualdade en canto ás súas condicións de emprego en calquera outros sentidos do mesmo. Tanto as mulleres como os homes gozarán de igualdade de oportunidades en canto ao emprego, a formación, a promoción e o desenvolvemento no seu traballo" (art. 22). E un último exemplo é o CC (PO) Vilarmaba Retail, SL: "Poñerase especial atención en canto ao cumprimento de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres en: o acceso ao emprego, promoción profesional, a formación, estabilidade no emprego, e a igualdade salarial en traballos de igual valor" (art. 32).

[71] Por exemplo, o CC (PO) Pescados Marcelino SL: "A empresa declara o seu compromiso no establecemento e desenvolvemento das políticas que integren a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes, sen discriminar directa ou indirectamente por razón de sexo, do mesmo xeito no impulso e fomento de medidas para conseguir a igualdade real non seo da nosa organización, establecendo a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes como principio estratéxico da nosa Política Corporativa e de Recursos Humanos, dacordo coa definición do principio que establece a Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes. En todos e cada un dos ámbitos en que se desenrole a actividade desta empresa, dende a selección á promoción, pasando pola política salarial, a formación, as condicións de traballo e emprego, a saúde laboral, a ordenación do tempo de traballo e a conciliación, asumimos o principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, atendendo de maneira especial a discriminación indirecta, entendendo por esta: a situación en que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros, pon a unha persoa dun sexo en desvantaxe particular respecto de persoas doutro sexo" (art. 25).

[72] CC (PO) Inergy Automotive Systems Spain, SA: "As partes asinantes do presente Convenio Colectivo, asumen o compromiso de promoción do principio de igualdade de oportunidades no traballo, para ese efecto e na medida do posible, promoveranse prácticas e condutas encamiñadas a favorecer a igualdade e a conciliación da vida laboral e familiar e evitar calquera situación de discriminación das empregadas e/ou empregados, por razóns de sexo, estado civil, idade, raza, nacionalidade, condición social, ideas políticas ou relixiosas, afiliación ou non a un sindicato, por razóns de lingua, diminucións físicas ou psíquicas ou sensoriais respecto das persoas que se acharen en condicións de aptitude para desenvolver o traballo ou tarefas de que se trate" (art. 49).

[73] Véxase, por exemplo, a cláusula negocial contida no CC (PO) Fomento de Construcciones y Contratas, SA: "En virtude da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de homes e mulleres, nas novas incorporacións que leven a cabo, por motivos de ampliación de persoal, substitución de persoal por mor de IT, vacacións do persoal, etc. procurarase que ditas incorporacións sexan de persoal feminino, ata alcanzar un cociente equilibrado, tal e como indica a mencionada Lei de Igualdade, para o que a Comisión Paritaria elaborará un plan e se fará cargo do seu seguimento" (art. 51).

[74] CC (CO) La Familia Servicios Personales y Asistenciales, SL: As partes asinantes do presente Convenio adoptan os seguintes Principios Xerais respecto da non discriminación e igualdade de trato de todos os traballadores e traballadoras para dar cumprimento aos disposto no artigo 85 do Estatuto dos Traballadores: 1. A preferencia para o ingreso do xénero menos representado sen que iso se faga en detrimento dos méritos e idoneidade doutros traballadores. 2. A fixación de criterios que favorezan a contratación, formación e promoción do xénero menos representado no grupo profesional de que se trate. 3. A fixación de criterios de conversión de contratos temporais a fixos que favorezan ao xénero menos

2.2. Virtualidade das cláusulas antidiscriminatorias xerais

A virtualidade das cláusulas antidiscriminatorias xerais depende dos seus contidos: as declaracións de intención, invocacións á legalidade e compromisos de cumprimento serven como criterios de interpretación finalista da totalidade das normas do convenio colectivo; as cláusulas de igualdade e prohibición de discriminación, si teñen, ademais de valor interpretativo, eficacia xurídica directa, aínda que como esta habitualmente se superpón á aplicación das normas internacionais, europeas, constitucionais e legais sobre igualdade de xénero que lles serven de referencia, a súa virtualidade acaba sendo semellante ás anteriores, salvo cando conteñen algunha precisión de detalle en relación con algunha concreta condición laboral dirixida a facilitar a aplicación desas normas de referencia; o mesmo cabe dicir das cláusulas conceptuais; e os compromisos de promoción proactiva da igualdade e habilitación xeral de accións positivas, presentan unha eficacia xurídica tendencialmente máis intensa, pois demostran a intención de ir máis aló dun cumprimento mínimo da legalidade, e ás veces crean auténticos dereitos subxectivos.

Aínda con todas estas precisións, as cláusulas antidiscriminatorias xerais sitúanse, en liñas xerais, máis no plano simbólico / pedagóxico / interpretativo, que no plano de creación de auténticos dereitos subxectivos a favor dos traballadores e traballadoras. Desta circunstancia derívanse as críticas doctrinais a esta clase de cláusulas antidiscriminatorias xerais. Díxose que "se limitan a recoller a normativa vixente e, por tanto, non supoñen a introdución de cambio efectivo ningún", e que "a presenza dunha afirmación declarativa non é síntoma de maior ou mellor regulación das condicións de traballo das mulleres no seo do convenio colectivo"[78].

Tamén se dixo que estas cláusulas crean unha aparencia de igualdade que pode ser nociva en canto por si soas non implantan a igualdade, e poden facer esquecer "a necesidade de profundar e concretar na empresa ou sector de que se trate e en relación coas específicas situacións de discriminación detectadas, esas disposicións xerais". Ademais, sendo posible a convivencia con cláusulas discriminatorias, iso "pode presentarse como unha evidencia de que nin os empresarios nin os/as representantes

representado, en igualdade de condicións e méritos, se atopen afectadas en maior medida que os homes polo nivel de temporalidade …" (art. 22).

[75] CC (LU) José Sanjurjo Construcciones, SL: "En materia de contratación, promoverase ao que, a igual mérito e capacidade, se contemple positivamente o acceso do xénero menos representado no grupo profesional de que se trate" (art. 46).

[76] CC (OU) Strategic Mineral Spain, SL: "Promover a contratación da persoa cuxo sexo se corresponda co menos representado no departamento para o que se realiza a selección, a condición de que exista igualdade de condicións de idoneidade de candidaturas" (art. 43).

[77] CC (PO) Faurecia Interior Systems España, SA: "Co fin de contribuír eficazmente á aplicación do principio de non discriminación faise necesario desenvolver unha acción positiva particularmente nas condicións de contratación, formación e promoción, de tal forma que, en igualdade de condicións de idoneidade teñan preferencia as persoas cuxo sexo este menos representado no grupo profesional de que se trate" (art. 28).

[78] Josefina GALINDO SÁNCHEZ: "Cláusulas antidiscriminación, acción positiva y salud laboral", na *Discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva* (coord. Teresa PÉREZ DEL RÍO), Instituto de la Mujer (Madrid, 1999), páxs. 288 e 293.

dos/as traballadores/as perciben aquelas como discriminatorias, e, por tanto, increméntase o seu respaldo social e dificúltase a loita contra as mesmas"[79].

Non obstante a certeza desas criticas doctrinais, iso non conduce a recomendar a desaparición das cláusulas antidiscriminatorias xerais do contido dos convenios colectivos. Ocasionalmente, conteñen especificacións adicionais dunha transcendencia práctica máis directa sobre a situación dos traballadores e traballadoras —especialmente nos casos de cláusulas de igualdade e prohibición de discriminación de carácter particular para algunhas condicións de traballo, e de compromisos de promoción proactiva da igualdade e habilitación xeral de accións positivas—. Pero aínda prescindindo destas especificacións, as cláusulas antidiscriminatorias xerais presentan en todo caso algunhas virtualidades que non deberían nunca ser desdeñadas.

En primeiro lugar, porque ostentan un moi importante simbolismo como manifestación do compromiso dos axentes sociais na efectiva consecución do principio de igualdade por razón de sexo/xénero, tanto máis importante o aspecto simbólico canto máis destacada sexa a colocación sistemática da cláusula antidiscriminatoria xeral —mellor dentro do articulado e como disposición xeral—.

Un simbolismo importante tanto dende a perspectiva dos sindicatos como das empresas negociadoras ao manifestar un cambio na cultura sindical e empresarial.

Dende a perspectiva dos sindicatos negociadores, estas cláusulas supoñen o recoñecemento polos propios sindicatos da igualdade como elemento central da acción sindical —o que se compadece coa idea de transversalidade—, debendo ser testemuño do final tanto da insolidariedade dos homes sindicalistas nas "cuestións de mulleres", como da "dobre loita sindical" que obrigaba, como unha "dobre xornada sindical", ás mulleres sindicalistas a participar na loita das "cuestións que afectan a ambos os sexos", para poder loitar en "cuestións de mulleres"[80].

Dende a perspectiva das empresas, estas cláusulas supoñen o recoñecemento polas propias empresas da súa función de garante do principio de igualdade dentro do ámbito do poder de dirección —un recoñecemento que, nalgúns convenios colectivos, se estendeu a todas as formas de discriminación e a todos os dereitos fundamentais—, conectando coas tendencias sobre responsabilidade social das empresas que atoparon, nesta materia concreta do principio de igualdade por razón de sexo/xénero, a súa plasmación legal nos artigos 73 a 75 da LOIEMH.

E, en segundo lugar, porque as cláusulas antidiscriminatorias xerais actúan como correa de transmisión entre as normas legais e a realidade laboral, cunha eficacia pedagóxica, que, dun lado, lle permite á persoa traballadora coñecer a vinculación da empresa ao principio de igualdade por razón de sexo/xénero, e, doutro lado, obriga á empresa a tomalo en conta na totalidade das súas decisións no seu ámbito de organización. Deste xeito, e aínda que é verdade que estas cláusulas non adoitan crear directamente dereitos e deberes, inciden indirectamente sobre as situacións xurídicas.

[79] Carlos Luís ALFONSO MELLADO, "El convenio colectivo y la no discriminación por razón de sexo", en *Discriminación de género en la negociación colectiva del País Valenciá* (dir. Pilar CALVO ESCARTÍN), Tirant lo Blanch (Valencia, 1995), páx. 92.

[80] Reflexións estas tomadas de Sergio RODRÍGUEZ TEJADA, "La otra igualdad: feminismos y discurso sindical sobre la mujer", en *Discriminación* …, obra citada, páx. 39.

Con toda a razón algún autor[81] dixo que "as declaracións xerais ... teñen o valor de darlles maior credibilidade (ás normas estatais sobre igualdade de xénero) en canto á súa aplicación práctica entre os traballadores/as e reforzar a súa obrigatoriedade fronte ao empresario", aclarando de seguido que "é certo que xuridicamente non é así, pero na realidade laboral, si", e así é "especialmente na pequena empresa, entre os traballadores/as e empresarios menos informados/as para quen o convenio colectivo vén ser compendio dos seus dereitos e obrigas".

Igualmente —e tamén con toda a razón— algunha autora[82] dixo respecto diso que estas "declaracións de principios de carácter estático, que se limitan a expresar formalmente o seu interese pola igualdade de trato e a prohibición de discriminación sen abordar outras medidas para garantir a súa efectividade ... son relativamente eficaces ao non precisar resultados que permitan valorar o seu cumprimento, pero contribúen á creación dunha conciencia xeral ao redor da existencia dun problema que nunca foi abordado adecuadamente nin polas normas autónomas nin heterónomas".

Se un convenio colectivo está implicado na erradicación da discriminación sexista deberá coherentemente conter cláusulas antidiscriminatorias xerais sobre igualdade por razón de sexo/xénero concibidas de maneira instrumental con respecto ás medidas concretas de igualdade que no mesmo se regulen —sen as cales, iso si é verdade, as cláusulas antidiscriminatorias xerais perden o seu sentido para pasar a ser mera maquillaxe—, servindo, en conclusión, como principios ordenadores da totalidade da regulación convencional que inspirarán a súa interpretación e aplicación.

Por todo iso, débense criticar os —afortunadamente cada vez menos—convenios colectivos sen cláusulas de igualdade, nin sequera estas cláusulas antidiscriminatorias xerais[83]. Aínda que esa situación é imputable ás persoas que levan a cabo a negociación colectiva, algún tanto de culpa recae sobre a Autoridade laboral, pois debería advertilas da obriga de establecer medidas de igualdade (LOIEMH, art. 45.1; ET, art. 85.1.II). De feito, e á vista da mostra analizada, compróbase que, cando se fixo esa advertencia, a mesma deu os seus froitos na seguinte negociación[84].

[81] Carlos Luís ALFONSO MELLADO, "El convenio ...", obra citada, páx. 92.
[82] Juana María SERRANO GARCÍA, *Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*, Editorial Bomarzo (Albacete, 2007), páxs. 56 e 57.
[83] O que acaece ás veces en sectores ou empresas moi masculinizados: CC (CO) Sociedade de Estiba e Desestiba do Porto da Coruña; CC (CO) Sociedade Anónima de Xestión de Estibadores Portuarios do Porto de Ferrol; ou CC (LU) VEICAR – Parques de Bombeiros Comarcais. Pero a masculinización non debería ser un hándicap, senón ao contrario un aliciente para a regulación.
[84] Ao ordenar a inscrición e aprobar a publicación do CC (OU) sector de pastelería, confeitería, bolería, repostería e pratos precociñados publicado, correspondente a 2014, a Autoridade laboral advertía que "non constan as medidas dirixidas a promover a igualdade de trato de oportunidades entre mulleres e homes non ámbito laboral" (BOP 29/07/2014). No actual CC (BOP 04/03/2017) xa atopamos un artigo, o 30, rubricado "igualdade de oportunidades", que contén unha cláusula antidiscriminatoria xeral: "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 regula a 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".

2.3. Cláusulas de transmisión das normas legais á negociación colectiva

Moitas das medidas de igualdade contidas nos convenios colectivos en materia de igualdade por razón de sexo/xénero son simple transmisión das normas legais correspondentes, e mesmo se podería afirmar sen moita marxe de erro que, en todo convenio colectivo onde se contemplan medidas de igualdade, algunhas son simple transmisión das normas legais. Trátase en suma de cláusulas habituais das que, por esa habitualidade sobradamente coñecida, nin sequera é necesario dar moitos exemplos, aínda que si é destacable que proliferaron especialmente en materia de dereitos de maternidade e de conciliación a consecuencia da corrente de tendencia favorable á súa regulación marcada pola Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras, e afianzada posteriormente coas reformas da LOIEMH, e en materia de dereitos das vítimas de violencia de xénero na relación de parella a consecuencia da corrente de tendencia favorable á súa regulación marcada pola Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.

Ademais dos mesmos inconvenientes que as cláusulas antidiscriminatorias xerais –dado que, salvo se introducen melloras, non crean dereitos subxectivos máis aló dos da norma que reproducen e, se cabe con maior intensidade, crean unha aparencia de igualdade—, estas cláusulas de transmisión das normas legais presentan dous inconvenientes engadidos, que, convén con todo precisar, non son consustanciais ás devanditas cláusulas, senón que se producen cando as partes negociadoras as usan sen coidado.

O primeiro deles é que, cando reiteran a norma legal, o fagan mal, eliminando, modificando ou engadindo determinados detalles da regulación: un exemplo moi estendido na práctica negocial —tanto na práctica negocial estatal como galega, aínda que xusto é recoñecer que cada vez menos se incorre neste curioso defecto de transcrición— é, cando se transcribe a definición de acoso sexual, a adición do adxectivo "indesexado"[85], esquecendo que ese adxectivo non se atopa na definición de acoso sexual que aparece no artigo 7.1 da LOIEMH.

O segundo deles é que se produza un cambio na norma que se reproduce, e, con todo, o convenio colectivo en posteriores negociacións mantén a norma na redacción derrogada: un exemplo moi estendido na práctica negocial —tanto na práctica negocial estatal como na galega, aínda que seguramente se irá corrixindo— é o mantemento da titularidade feminina do permiso de lactación[86], aínda que esa titularidade xa é indistinta dende a Lei 3/2012, do 6 de xullo.

---

[85] Por exemplo, a definición de acoso sexual do CC (CO) do sector de limpeza de edificios e locais (art. 32): "aquelas condutas verbais ou físicas de natureza sexual que son consideradas ofensivas e non desexables pola persoa que as sofre". Ou a do CC (CO) EULEN, SA (art. 39). CC (PO) do sector do metal sen convenio propio (art. 15): "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 un contorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo". En termos semellantes a esta última definición CC (PO) mármores e pedras (apartado "riscos psicosociais"), ou CC (PO) do sector extractivo da pedra natural (canteiras) (disp. ad. 2ª).

[86] Séguense referindo ao permiso de lactación "da traballadora", entre outros, o CC (LU) persoal do servizo de limpeza do Hospital Comarcal de Monforte de Lemos (art. 7); o CC (LU) Técnica de Envases Pesqueros, SA (art. 29); o CC (LU) Queserías Sarrianas, SL (art. 33); o CC (OU) Autobuses Urbanos de

Certamente, nin o defecto de transcrición nin o defecto de actualización impiden a aplicación da norma legal de referencia sempre que sexa máis favorable para as persoas traballadoras, pois nese caso opera como norma legal mínima indispoñible. Agora ben, se a norma convencional reproduce unha norma legal que logo é reformada en sentido menos favorable, nada impide a aplicación da norma convencional que, debido ao cambio lexislativo, pasou a ser norma máis favorable[87].

Agora ben, e aínda con estes inconvenientes, non é menos certo que trasladar a letra da regulación legal á negociación colectiva, non só ostenta as mesmas funcións simbólica e pedagóxica que as cláusulas antidiscriminatorias xerais, senón a adicional de fomentar o exercicio dos dereitos recoñecidos nas normas legais. Por iso, debémolas considerar como positivas, aínda que sempre alertando sobre a necesidade dunha debida transcrición das normas legais que se reproducen, e sobre a necesidade de constante revisión para que se produza a adecuada actualización de contidos, permitindo o cumprimento das funcións propias das devanditas cláusulas.

3. CLÁUSULAS XERAIS SOBRE LINGUAXE NON SEXISTA

Dende un punto de vista xurídico positivo, a linguaxe non sexista non é un capricho, senón un auténtico imperativo xurídico tanto a nivel internacional como a nivel interno.

A nivel internacional, o texto máis coñecido —tanto pola súa especificidade como pola súa temperá data— é a Recomendación R (90) 4E, de 21/02/1990, do Comité de Ministros do Consello de Europa, sobre a eliminación do sexismo na linguaxe, onde se recomenda "(1) promover a utilización, na medida do posible, dunha linguaxe non sexista que teña un conta a presenza, a situación e o papel da muller na sociedade, tal como ocorre co home na práctica lingüística actual; (2) facer que a terminoloxía empregada nos textos xurídicos, a administración pública e a educación estea en harmonía co principio de igualdade de sexos; e (3) fomentar a utilización dunha linguaxe libre de sexismo nos medios de comunicación".

Máis moderna —e máis detallada—, a Recomendación CM/Rec (2007) 17E, de 21/11/2007, do Comité de Ministros do Consello de Europa, sobre normas e mecanismos de igualdade entre mulleres e homes, impón aos Estados o obxectivo xeral de "fomento da utilización dunha linguaxe non sexista en todos os sectores, en particular, no sector público, así como en todos os niveis e en todas as formas de ensino e os medios de comunicación", principalmente a través das seguintes medidas concretas: "(1) adopción / existencia e implementación de normas que impoñan ao sector público a obrigación de utilizar unha linguaxe non sexista nos documentos oficiais, en particular, nos textos xurídicos, os documentos públicos, os programas, os

Ourense, SL (art. 15); o CC (PO) Asientos de Galicia, SL (art. 32); o CC (PO) Concello de Tui (art. 26); o CC (PO) Inergy Automotive Systems Spain, SA (art. 26); o CC (PO) Faurecia Interior Systems España, SA (art. 44); o CC (PO) Metalships & Docks, SA (art. 27); ou o CC (PO) PROINTAL (art. 20).

[87] Así se entendeu nalgunha resolución xudicial en relación con convenios colectivos onde, ao regular a redución de xornada por garda legal ou coidado de familiares, reproducíase o artigo 37.6 do ET antes da súa reforma na Lei 3/2012, do 6 de xullo, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral, no cal non se establecía que a redución sería da xornada diaria como si se establece no —vixente tras esa reforma legal— artigo 37.6 do ET (ver SAN 92/2015 do 1 de xuño de 2015, Pto. 97/2015).

formularios e os cuestionarios; (2) existencia dun mandato claro dado ás institucións dedicadas á igualdade entre mulleres e homes e a outras institucións pertinentes para controlar a implementación do principio de utilización dunha linguaxe non sexista; (3) existencia / promoción da investigación sobre cuestións de xénero na linguaxe utilizada, en particular, no ensino e no sector da información, incluídos os medios de comunicación; e (4) existencia de iniciativas que fomenten a eliminación de expresións discriminatorias entre mulleres e homes en función da súa aparencia física ou calidades e funcións de xénero atribuídas ao seu sexo".

En España, e segundo a LOIEMH, é criterio xeral de actuación dos Poderes Públicos, "a implantación dunha linguaxe non sexista no ámbito administrativo e o seu fomento na totalidade das relacións sociais, culturais e artísticas" —art. 14.11—.

Cunha regulación máis detallada, a Lei galega 7/2004, do 16 de xullo, para a igualdade de mulleres e homes, dedicou dous artigos á "erradicación do uso sexista da linguaxe"[88]: no primeiro defínese o uso non sexista da linguaxe como "a utilización de expresións lingüisticamente correctas substitutivas doutras, correctas ou non, que invisibilizan o feminino ou o sitúan nun plano secundario ao masculino"; no segundo preténdese a erradicación do sexismo na linguaxe institucional e social, establecendo, dun lado, que "a Xunta de Galicia erradicará, en todas as formas de expresión oral ou escrita, o uso sexista da linguaxe no campo institucional tanto fronte á cidadanía como nas comunicacións internas – a estes efectos, informarase e formarase ao persoal ao servizo das administracións públicas galegas", e, doutro lado, que "tamén procurará a erradicación do uso da linguaxe na vida social e, a estes efectos, realizaranse campañas de sensibilización e divulgación pública".

Con esta bagaxe xurídica, os convenios colectivos atópanse obrigados a asumir a linguaxe non sexista e a tentar erradicala. Xorden así dúas clases de cláusulas relacionadas con esta cuestión: as que buscan a asunción da linguaxe non sexista na redacción do convenio colectivo; e as que buscan erradicala no ámbito laboral.

3.1. Redacción do convenio colectivo e cláusulas de xénero neutro

A polémica sobre a utilización da linguaxe non sexista na redacción dos convenios colectivos —como en tantos outros ámbitos— móvese entre dous posicionamentos extremos: dende quen defende o seu uso dunha maneira rigorosa porque entenden —con maior ou menor inspiración na filosofía estructuralista— que a erradicación do sexismo na linguaxe determinará a erradicación do sexismo; a quen rexeita a súa utilización porque consideran o sexismo unha cuestión allea á linguaxe co cal entenden improdutiva e esgotadora a insistencia nunha rigorosa linguaxe non sexista. Probablemente, o adecuado será situarse nun termo medio. A pretensión principal da linguaxe non sexista é evitar a invisibilización das mulleres, ou unha imaxe de subordinación respecto aos homes, e iso non leva necesariamente unha subversión das regras lingüísticas —aínda que tampouco estas son ríxidas e inmutables: ao contrario a vitalidade da lingua mídese pola súa capacidade de cambio—.

[88] Cuxo contido actualmente se atopa refundido nos artigos 11 e 12 do Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.

Baixo esta consideración de termo medio aplicada á redacción dos convenios colectivos, resultaría esaxerado desdobrar o xénero de todas as palabras en todas as expresións utilizadas no convenio colectivo, ou utilizar os substantivos abstractos en frases onde habitualmente non se utilizan nos textos xurídicos, ou utilizar o signo arroba como un suposto terceiro xénero inclusivo do masculino e o feminino.

Con todo, resultaría necesario desdobrar o xénero dos substantivos para unha visibilización das mulleres que coa utilización do masculino xenérico non se conseguiría coa mesma intensidade, ou para equiparar a situación das mulleres e a situación dos homes, o que —sen prexuízo doutras ocasións que as partes negociadoras poidan considerar en cada caso concreto— acaecería en tres ocasiones:

- cando se define o ámbito de aplicación persoal do convenio colectivo, en especial se se trata dunha empresa ou dun sector fortemente masculinizado, pois o desdobramento de xénero actuaría como aliciente para a incorporación de mulleres;

- cando se denominan as categorías ou grupos profesionais coa finalidade de erradicar os estereotipos de xénero que se atopan na base da segregación vertical e horizontal do traballo das mulleres fronte ao traballo dos homes; e

- cando se recoñecen dereitos cuxa titularidade indistinta, atendendo aos estereotipos de xénero, convén subliñar, ou se quere fomentar o seu exercicio indistinto, o que é o caso dos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Véxase o que fai a propia LOIEMH: non utiliza de maneira xeneralizada o desdobramento de xénero porque, dado o significado da norma, iso é innecesario; e a única ocasión na que o fai —na súa art. 44.1— é xustamente para fomentar o exercicio indistinto dos dereitos de conciliación socialmente atribuídos ás mulleres.

Máis aló destes supostos nos cales o desdobramento de xénero resultaría necesario, pode ser conveniente, nun determinado contexto laboral, coa finalidade de demostrar o compromiso das partes negociadoras na igualdade de xénero.

Sexa como for, o desdobramento de xénero na redacción dos convenios colectivos atópase moi estendido, tanto na negociación colectiva estatal como en concreto na mostra analizada. Tamén están moi estendidas as denominadas cláusulas de xénero neutro segundo as cales as partes negociadoras declaran que, aínda que na redacción do convenio colectivo se utilizou o masculino, iso non significa que as mulleres estean excluídas, pois se trata de masculino xenérico ou neutro[89].

[89] Algúns exemplos das denominadas cláusulas de xénero neutro son as seguintes: CC (GA) barberías de señoras, cabaleiros, unisex e salóns de beleza: "A comisión negociadora declara que o convenio colectivo se redactou empregando o xénero neutro co fin de facilitar a súa lectura e comprensión: os asinantes declaran que toda expresión que denomina unha actividade ou condición, como encargado, traballador, empresario ... é empregado no sentido comprensivo das persoas de ambos os sexos, sendo utilizados os termos en sentido neutro e non como referencia ao sexo masculino" (art. 40). CC (LU) Construcciones y Reparaciones Galaico Asturianas, SA: "O uso do termo traballador faise de forma xenérica, facendo referencia indistintamente tanto a homes como a mulleres" (art. 11). CC (OU) Strategic Mineral Spain, SL: "Todas as referencias no texto do convenio a «traballador», «director», «técnico», «xefe», «operador», «secretaria» e similares (así como os seus plurais), entenderanse efectuadas en termos neutros, incluíndo indistintamente ás persoas, home ou muller, que traballan na empresa comprendida no

Pero aínda seguen aparecendo na mostra de convenios colectivos supostos de utilización sexista da linguaxe, o que debería ser evitado ao renegociar o convenio:

1º. Mentres todas as demais categorías profesionais recollidas no convenio colectivo se denominan en masculino, utilízase o feminino para categorías profesionais tradicionalmente segregadas, como cociñeira, secretaria e secretaria de dirección[90], ou taquimecanógrafa e taquimecanógrafa tradutora[91], ou telefonista e limpadora[92], transmitindo a idea de que a empresa apoia esa tradicional segregación.

2º. A utilización —o que acaece en particular en unidades de negociación marcadamente masculinizadas— do feminino para referirse ao cónxuxe do traballador, presupoñendo sexa este sempre e necesariamente un home, como ocorre cando se concede un permiso por "enfermidade grave de esposa", pero nada se di do esposo[93].

3º. O establecemento dunha retribución superior do permiso por falecemento do cónxuxe se quen faleceu é a esposa, sen referirse ao esposo[94], ou o recoñecemento dunha mellora ás viúvas de traballadores, sen referirse aos viúvos[95].

4º. Unha reiterativa insistencia no xénero masculino en contextos de unidades negociais masculinizadas, sen que de ningunha norma do convenio colectivo se poida deducir que as mulleres poden ser traballadoras no seu ámbito de aplicación persoal pois nin contén unha cláusula antidiscriminatoria xeral, nin se alude á maternidade[96].

Recapitulando, a asunción xeneralizada da linguaxe non sexista nos convenios colectivos, utilizando cando sexa necesario ou conveniente o desdobramento de xénero,

---

ámbito persoal do presente convenio" (art. 43). CC (OU) Autobuses Urbanos de Ourense, SL: "En canto á redacción do convenio, a Comisión Negociadora declara que o convenio colectivo foi redactado utilizando o xénero neutro, a fin de facilitar a lectura e comprensión do convenio. Polo que os asinantes declaran que toda expresión que defina unha actividade ou condición, como encargado, traballador, empresario, é empregada no sentido comprensivo das persoas de ambos os sexos, sendo utilizados os termos en sentido neutro e non como referencia ao sexo masculino" (art. 37). CC (PO) Fomento de Construcciones y Contratas, SA: "No texto do convenio utilizouse en ocasións o masculino como xenérico para englobar aos traballadores e traballadoras, sen que isto supoña ignorancia das diferenzas de xénero existentes ou discriminación de ningún tipo" (art. 50).

[90] CC (PO) Faurecia Interior Systems España, SA (anexo IV).

[91] CC (PO) Construcciones Navales Paulino Freire, SA (táboas salariais).

[92] CC (PO) sector de transporte público de mercadorías por estrada (anexo I).

[93] CC (CO) Compañía de Tranvías de La Coruña (art. 32); CC (PO) Construcciones Navales Paulino Freire, SA (art. 30).

[94] CC (PO) Viza Automoción, SA (art. 7), o que, dito sexa de paso, quizais sexa un mero erro de redacción, ou proveña dunha situación histórica non corrixida, pois non ten moita lóxica retribuír máis o permiso por falecemento da esposa que do esposo, sobre todo se consideramos que todos os suxeitos xeradores de permisos familiares aparecen debidamente desdobrados en xénero.

[95] CC (CO) Compañía de Tranvías de La Coruña (art. 24: concédese o dereito a unha tarxeta – pase gratuíta de libre circulación a viúvas dos traballadores, pero non a viúvos das traballadoras), o que, dito sexa de paso, quizais sexa un mero erro de redacción, ou proveña dunha situación histórica non corrixida, pois a tarxeta – pase gratuíta concédese indistintamente a esposas e esposos.

[96] Por exemplo, o CC (CO) Sociedade Anónima de Xestión de Estibadores Portuarios do Porto de Ferrol está redactado todo en xénero masculino, sen que haxa ningunha cláusula xeral antidiscriminatoria, e nin sequera unha norma relativa á maternidade, a diferenza do seu convenio colectivo irmán, o CC (CO) Sociedade de Estiba e Desestiba do Porto da Coruña, que, aínda que tamén está redactado todo en xénero masculino, e tampouco contén unha cláusula xeral antidiscriminatoria, si se refire á maternidade nunha ocasión (art. 21, aínda que dunha maneira un tanto desafortunada pois a vincula a unha "excedencia voluntaria").

ou as cláusulas de xénero neutro, debe ser valorada en termos positivos. Aínda que recoñecendo que, como ocorre coas cláusulas antidiscriminatorias xerais, non poden ser as únicas medidas de igualdade dun convenio colectivo. A linguaxe non sexista está ben, pero non é suficiente, e, se non se acompaña doutras medidas, non pasa de ser maquillaxe sen maior transcendencia sobre a realidade das relacións laborais.

3.2. Cláusulas dirixidas á utilización de linguaxe non sexista nas relacións laborais

As cláusulas dirixidas á utilización de linguaxe non sexista nas relacións laborais son sumamente importantes, en especial cando a utilización do masculino xenérico no caso concreto non permite entender claramente incluídas ás mulleres. Así ocorre, por exemplo, se nas ofertas de emprego se utiliza o xénero masculino, e de aí precisamente o encomio daqueles convenios colectivos nos cales se establece que non figure nas condicións de contratación ningún requisito que supoña discriminación por sexo[97], ou máis precisamente, se obrigue á empresa a redactar as ofertas de emprego dunha maneira que resulte inclusiva para as mulleres[98].

Estas cláusulas dirixidas á utilización de linguaxe non sexista están especialmente presentes en dous concretos contextos negociais, e cunha operatividade que mesmo excede —como veremos de seguido— o ámbito das relacións laborais.

En primeiro lugar, nos convenios colectivos de empregadores públicos, pois foméntase o uso de linguaxe non sexista nas relacións do persoal coa cidadanía[99].

E, en segundo lugar, nos plans de igualdade, en case todos os cales se presta unha atención especial á erradicación da linguaxe sexista nas comunicacións internas da empresa, así como en comunicacións e imaxe externa da empresa[100].

---

[97] Por exemplo, CC (PO) servizo de limpeza Complexo Hospitalario Universitario Xeral-Cíes, adscrito a CLECE, SA (art. 39); CC (PO) servizo de cociña do Hospital Provincial de Pontevedra, adscrito a Mediterránea de Catering, S.L, (art. 44); CC (OU) sector da industria siderometalúrxica e talleres de reparación (art. 10); CC (OU) Euroinversiones Aguas de Sousas, SL (art. 12).

[98] Un bo exemplo é o CC (LU) José Sanjurjo Construcciones, SL: "As ofertas de emprego redactaranse de modo que non conteñan mención algunha que induza a pensar que as mesmas se dirixen exclusivamente a persoas dun ou outro sexo" (art. 46).

[99] CC (CO) Concello de Betanzos CC (OU): "O Concello de Betanzos facilitará ao seu persoal os coñecementos necesarios para a implantación dunha linguaxe non sexista na administración local e ou seu fomento na totalidade das relacións sociais, culturais e artísticas segundo o previsto no artigo 14.11 da LO 3/2007 …" (art. 28); en termos semellantes, CC (PO) Concello de Tui (disp. ad. 8ª); o CC (OU) Concello do Pereiro de Aguiar afirma que "os traballadores e traballadoras do Concello do Pereiro de Aguiar, teñen o dereito e o deber de desenvolver a súa actividade laboral e profesional facendo uso da linguaxe non sexista …" (art. 38).

[100] Vexamos algúns exemplos modélicos. (1) No Plan de Igualdade de CIE Galfor, SA, visualízase no diagnóstico "unha linguaxe pouco coidada dende a perspectiva de xénero", e, entre as accións para adoptar, identifícanse varias relacionadas coa linguaxe: utilizar unha linguaxe non sexista nin discriminatoria, na documentación que se utiliza durante o proceso de procura de candidatos/as: ofertas de emprego, anuncios, internet etc., eliminando cuestións relativas ao sexo, estado civil, número de fillos etc.; revisar dende a perspectiva de xénero os contidos e materiais que se imparten nos cursos de formación (de habilidades, legais, idiomas, procedementos internos etc.) para que non conteñan estereotipos nin connotacións de xénero na linguaxe, os exercicios, os exemplos ou as imaxes; aplicar unha linguaxe non sexista e incluínte na documentación relacionada con saúde laboral; aplicar unha linguaxe non sexista tanto nas comunicacións internas como nas externas; revisar e corrixir a linguaxe e

CONCLUSIÓNS E PROPOSTAS:

1. CLÁUSULAS XERAIS DE IGUALDADE DE XÉNERO DE DEREITO COLECTIVO

A LOIEMH instaura un marco normativo especial para a negociación colectiva de medidas de igualdade que, respecto ao marco normativo xeral para a negociación colectiva, o complementa pero non o substitúe —co cal se deben aplicar as regras de ambos marcos—. Tal marco normativo especial —o mesmo que o xeral pois outra cousa sería impropia dun sistema democrático de relacións laborais— non se constrúe sobre a idea de dirixismo do poder público, senón sobre a idea de promoción dende o poder público conxugada co respecto da autonomía negocial. Baixo o amparo desta regulación, pódense identificar ata seis escenarios en que no ámbito da igualdade pode actuar a autonomía colectiva sobre as materias propias do dereito colectivo:

(1) Cláusulas negociais en convenios supraempresariais de estruturación da negociación colectiva. A determinados convenios colectivos supraempresariais recoñéceselles legalmente a facultade de actuar, dentro do seu ámbito de aplicación, sobre a estrutura de negociación doutros convenios colectivos de ámbitos inferiores, a saber:

(1.1) A facultade de articular / orientar / dirixir a negociación colectiva mediante cláusulas de estrutura da negociación colectiva —art. 83.2 e 3 do ET—, o que a lexislación galega quixo fomentar cun acordo marco interprofesional de ámbito autonómico sobre a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes —artigo 81 do Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro—. Desafortunadamente, non se chegou a aprobar, aínda que a Comisión Consultiva Autonómica para a Igualdade entre Mulleres e Homes na Negociación Colectiva tivo unha significativa actividade con publicacións dirixidas a orientar os contidos da negociación colectiva galega: unha Guía de boas prácticas dende a perspectiva de xénero; unha cláusula tipo sobre

---

as imaxes que se utilizan nas comunicacións internas e externas para que non sexan sexistas; establecemento dun decálogo básico en materia de comunicación, que inclúa a perspectiva de xénero; formar ao persoal encargado dos medios de comunicación da empresa en materia de igualdade e utilización non sexista da linguaxe. (2) No Plan de Igualdade de GKN Driveline Vigo, SA, contémplanse dúas accións relacionadas coa linguaxe: garantir a utilización dunha linguaxe non sexista nas ofertas de emprego e as comunicacións existentes para a selección; realizar unha revisión do sistema de comunicación da empresa, no que se faga fincapé na necesidade do uso dunha linguaxe non sexista, así como da utilización de imaxes neutras afastadas de rumbos sexistas; esa recomendación é extrapolable á redacción do texto do Convenio Colectivo, o Plan de Prevención de Riscos Laborais, Organigrama e fichas de posto, así como as comunicacións que a representación sindical realiza ao persoal. (3) No Plan de Igualdade de Dalphi Metal, SA, contémplanse dúas accións relacionadas coa linguaxe: eliminación nas ofertas de emprego de calquera tipo de linguaxe sexista, o que se concreta en evitar todo aquilo que poida relacionarse cunha linguaxe sexista nas ofertas de emprego que puidese emitir a Empresa, orientándoas cara á utilización dunha linguaxe neutra, evitar nos impresos de solicitude e nas entrevistas de selección calquera pregunta de contido sexista, e utilizar unha denominación neutra na definición e descrición dos postos de traballo; e comunicación interna e externa na empresa, o que se concreta en utilizar linguaxe, imaxes, textos e contidos que se empreguen nas comunicacións internas, tales como taboleiros etc., de acordo coa Lei de Igualdade. (4) No Plan de Igualdade de ENCE Energía y celulosa, SA, establécese que "as ofertas de emprego basearanse en información axustada ás características obxectivas do posto e esixencias e condicións do mesmo, utilizaranse canles que posibiliten que a información chegue por igual a homes e mulleres, e non se utilizará linguaxe sexista".

violencia de xénero; unha Guía con 34 preguntas frecuentes na negociación dun plan de igualdade. As partes negociadoras deberían tentar máis activamente a consecución do acordo tomando en conta a actividade da Comisión Consultiva.

(1.2) A facultade de establecer nos convenios colectivos supraempresariais, a través das oportunas regras de complementariedade, os termos e as condicións da negociación dos plans de igualdade nas empresas de máis de 250 persoas traballadoras —art. 85.2.III.b) do ET—. Na negociación colectiva galega a utilización desta habilitación legal non deu froitos tan significativos como no ámbito estatal, aínda que a análise dos convenios supraempresariais analizados —autonómicos e provinciais— permite detectar certas regulacións moi embrionarias que veñen demostrar un tímido interese negociador na utilización desta habilitación legal e que poderían ser a semente para mellorar a regulación en futuras revisións convencionais. Deberían as partes negociadoras facer máis uso desta facultade legalmente prevista.

(1.3) A facultade de obrigar, nos termos que se negocien nun convenio colectivo, á implantación de plans de igualdade a aquelas empresas que, dentro do seu ámbito, legalmente non están obrigadas a implantalo —art. 45.3 da LOIEMH—. Non atopamos ningún convenio colectivo supraempresarial na negociación colectiva galega onde se rebaixou o limiar legal de obrigatoriedade para a implantación dun plan de igualdade, sen prexuízo de que ás empresas galegas se lles poida aplicar algún convenio sectorial estatal onde se contemplou esa rebaixa —como ocorreu na industria química ou a industria fotográfica—. Ademais, algunhas empresas non superadoras dese limiar adoptaron plans de igualdade dunha maneira voluntaria.

(2) Cláusulas acerca da dinámica de implantación de plans de igualdade. Do concepto legal de plans de igualdade —LOIEMH, art. 46.1— dedúcense unha serie de elementos dinámicos, ou instrumentais —que se poden considerar tamén as fases do plan de igualdade—: (1) a posta en marcha da elaboración do plan de igualdade, que é unha decisión empresarial unilateral ou alcanzada coa representación do persoal —ás veces recóllese o compromiso de elaboración no mesmo convenio colectivo—, fixando as liñas básicas do proceso de elaboración —quen fará o diagnóstico, prazos, e, en moitas ocasións, dende esta primeira fase constitúese xa unha comisión de igualdade—; (2) a realización previa dun diagnóstico de situación; (3) unha fase de negociación culminando coa adopción do plan de igualdade; (4) a implementación, seguimento e avaliación; e (5) a constatación da súa finalización, ben porque estaba previsto un prazo, ben porque xa se esgotaron as súas medidas, sendo en todo caso necesario avaliar as metas alcanzadas, e cales non, para os efectos da eventual renovación do plan de igualdade. Un plan de igualdade debe cumprir estas fases de elaboración, e debería adicionalmente cumprir as esixencias dun convenio estatutario, con publicación oficial.

(3) Cláusulas sobre constitución de comisións de igualdade. Hai varios modelos de comisións de igualdade segundo as súas competencias: con funcións de vixilancia do plan de igualdade; con esas mesmas funcións de vixilancia máis facultades negociadoras do plan de igualdade; con funcións de vixilancia ou ademais facultades negociadoras, pero en relación a medidas de igualdade; finalmente con funcións de asesoramento en relación coas materias vinculadas á igualdade ás que se podería tamén sumar funcións de vixilancia e facultades negociadoras. As partes negociadoras deben valorar prudentemente que modelo vai ser máis efectivo en cada caso concreto,

aínda que tendencialmente o ideal é que se lles atribúan sempre facultades de negociación. En canto á súa composición, recoméndase o establecemento da paridade entre representación da empresa e representación do persoal, a permanencia dos membros, o establecemento de mecanismos para garantir a formación, e a paridade en termos de igualdade de sexos en ambas as representacións empresarial e de persoal.

(4) Cláusulas sobre organización da igualdade nas relacións laborais con instauración de organismos alternativos ou complementarios ás comisións de igualdade. As posibilidades de organización da igualdade na empresa non se esgotan coas comisións de igualdade, por máis que estas sexan o exemplo paradigmático da organización da igualdade na empresa, pois existen outras fórmulas posibles que, atendendo ás circunstancias de cada empresa, poden resultar máis eficaces no caso concreto. As partes negociadoras deben valorar prudentemente que fórmula de organización da igualdade vai ser máis efectiva —comisión de igualdade e/ou outra—.

(5) Cláusulas sobre competencias de igualdade da representación do persoal na empresa. Resulta unha boa práctica reiterar no convenio colectivo as competencias dos comités de empresa na materia —art. 64 do ET—, extensibles a delegados e delegadas de persoal —de acordo co art. 62 do ET—, pois a reiteración das normas legais actúa como mecanismo indirecto de fomento para o exercicio das novas competencias pola representación do persoal. Máis interesantes son as cláusulas atributivas de competencias á representación do persoal en aspectos concretos da relación laboral, e máis aínda se se refiren a unha xeneralidade de aspectos da relación laboral. Convén precisar que as competencias en materia de igualdade da representación do persoal recoñecidas legalmente, ou que poidan negociarse en convenios colectivos, non é incompatible coa creación de comisións de igualdade, nin coa creación doutros organismos de igualdade alternativos ou complementarios. E é así que algúns convenios colectivos regulan ambas as cuestións, o que se debe considerar como recomendable.

(6) Cláusulas sobre submisión de conflitos colectivos a sistemas de solución extraxudicial de conflitos. A solución extraxudicial de conflitos pode ser unha boa maneira de resolver os conflitos xurdidos ao aplicar ou interpretar algunha das anteriores cláusulas xerais de igualdade de dereito colectivo, que, por definición, xa serían conflitos colectivos. Recoméndase a introdución nos plans de igualdade e nos convenios colectivos de cláusulas de submisión ao Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA).

2. CLÁUSULAS XERAIS DE IGUALDADE DE XÉNERO DE DEREITO INDIVIDUAL

Unha práctica estendida na negociación colectiva galega é recoller cláusulas xerais de igualdade de xénero. Correspóndense estas cláusulas coas declaracións de igualdade dos sexos contidas nas normas xurídicas vixentes a todos os niveis —a nivel internacional, comunitario, constitucional e de legalidade interna ordinaria—. Un convenio colectivo implicado na erradicación da discriminación sexista debe conter cláusulas xerais de igualdade de xénero. Agora ben, esas cláusulas débense concibir de maneira instrumental con respecto ás medidas concretas de igualdade que no mesmo se regulen, pois sen estas medidas concretas as cláusulas xerais perden o

seu sentido para pasar a ser maquillaxe. As cláusulas xerais son principios ordenadores da totalidade da regulación convencional no referente á súa interpretación e aplicación.

Moitas das medidas de igualdade contidas nos convenios colectivos en materia de igualdade de xénero son simple transmisión das normas legais correspondentes, e mesmo se podería afirmar sen moita marxe de erro que, en todo convenio colectivo onde se contemplan medidas de igualdade, algunhas son cláusulas negociais de transmisión das normas legais. Aínda considerando os inconvenientes, trasladar a letra da regulación legal á negociación colectiva, non só ostenta as mesmas funcións simbólica e pedagóxica que as cláusulas xerais de igualdade, senón a adicional de fomentar o exercicio dos dereitos recoñecidos nas normas estatais. Por iso, debémolas considerar positivas, aínda que alertando sobre a necesidade dunha constante revisión para que se produza a adecuada actualización de contidos, permitindo o cumprimento das funcións propias das devanditas cláusulas.

3. CLÁUSULAS XERAIS SOBRE LINGUAXE NON SEXISTA

Á vista da legalidade vixente a nivel internacional e interno, tanto a nivel estatal como a nivel galego, os convenios colectivos atópanse obrigados a asumir a linguaxe non sexista e a tentar erradicala. Xorden así dúas clases de cláusulas relacionadas con esta cuestión: as que buscan a asunción da linguaxe non sexista na redacción do convenio colectivo; e as que buscan erradicala no ámbito laboral.

— Redacción non sexista do convenio colectivo. Aínda que resultaría esaxerado desdobrar o xénero de todas as palabras en todas as expresións utilizadas no convenio colectivo, ou utilizar os substantivos abstractos en frases onde habitualmente non se utilizan nos textos xurídicos, ou utilizar o signo arroba como un suposto terceiro xénero inclusivo do masculino e o feminino, é necesario desdobrar o xénero dos substantivos para unha visibilización das mulleres que coa utilización do masculino xenérico non se conseguiría coa mesma intensidade, ou para equiparar a situación das mulleres e a situación dos homes, o que —sen prexuízo doutras ocasións que as partes negociadoras poidan considerar en cada caso concreto— acaecería en tres ocasiones: cando se define o ámbito de aplicación persoal do convenio colectivo, en especial se se trata dunha empresa ou dun sector fortemente masculinizado, pois o desdobramento de xénero actuaría como aliciente para a incorporación de mulleres; cando se denominan as categorías ou grupos profesionais coa finalidade de erradicar os estereotipos de xénero que se atopan na base da segregación vertical e horizontal do traballo das mulleres fronte ao traballo dos homes; e cando se recoñecen dereitos cuxa titularidade indistinta, atendendo aos estereotipos de xénero, convén subliñar, ou se quere fomentar o seu exercicio indistinto, como os dereitos de conciliación das persoas traballadoras.

As persoas encargadas da negociación colectiva galega, especialmente a nivel de sector autonómico e nas grandes empresas, utilizan cada vez máis frecuentemente os xenéricos neutros ou a enunciación expresa de ambos sexos. Nestes niveis superouse, dicíndoo con xeneralidade, a tradicional asignación a mulleres e homes de categorías profesionais. Tamén a estes niveis están a implantarse as chamadas cláusulas de xénero neutro, afirmando, por exemplo, que no texto do convenio utilizouse o masculino como xenérico para englobar aos traballadores e traballadoras, sen que isto supoña ignorancia

das diferenzas de xénero existentes, para o efecto de non realizar unha escritura moi complexa.

Pero é cando baixamos a sectores provinciais ou a pequenas ou medianas empresas cando o uso da linguaxe resulta menos coidado. Respecto diso, obsérvanse disfuncións tales como a utilización xeral do xénero masculino con absoluto esquecemento do xénero feminino, o mantemento de categorías profesionais en feminino, ou a utilización do xénero baixo o presuposto de ser un home o destinatario da norma convencional.

— En canto ás cláusulas que buscan erradicar a linguaxe sexista no ámbito laboral, están presentes en dous concretos contextos negociais, e cunha operatividade que mesmo excede o ámbito das relacións laborais: nos convenios colectivos de empregadores públicos, pois se fomenta o uso de linguaxe non sexista nas relacións do persoal coa cidadanía; e nos plans de igualdade, en case todos os cales se presta unha atención especial á erradicación da linguaxe sexista nas comunicacións internas da empresa, así como nas comunicacións e imaxe externa da empresa.

CAPÍTULO II. ACCESO AO EMPREGO E CONTRATACIÓN

Jaime Cabeza Pereiro

SUMARIO: 1. ACCESO AO EMPREGO: PROCESOS DE SELECCIÓN E OFERTAS DE EMPREGO.- 2. PERÍODO DE PROBA. 3. CONTRATO A TEMPO PARCIAL-. 4. CONTRATO FIXO-DESCONTINUO.- 5. CONTRATO DE OBRA E SERVIZO DETERMINADO.- 6. CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DO MERCADO, ACUMULACIÓN DE TAREFAS OU EXCESO DE PEDIDOS.- 7. CONTRATO DE INTERINIDADE.- 8. CONTRATOS FORMATIVOS. -9. REGLAS XERAIS VERBO DOS CONTRATOS TEMPORAIS.- 10. COMPROMISOS DE CONTRATO INDEFINIDO.- 11. CLÁUSULAS SUBROGATORIAS.

1. ACCESO AO EMPREGO: PROCESOS DE SELECCIÓN E OFERTAS DE EMPREGO

En referencia aos procesos de selección, algúns convenios colectivos expresan o seu compromiso coa igualdade dende unha perspectiva formal, con cita dos principios de mérito, capacidade e adecuación[101].

Neste ámbito de medidas de igualdade formal ten importancia que se apele aos principio de transparencia e obxectividade[102].

Algunha cláusula engade certas medidas de acción positiva, como accións formativas para fortalecer as capacidades e habilidades directivas das empregadas[103].

Son habituais as cláusulas que lle dan preferencia para ocupar vacantes fixas ás persoas con contratos de duración determinada. Nestas, a referencia explícita a que esa preferencia afecta tamén aos contratos a tempo parcial é oportuna, para que non se produzan discriminacións indirectas por mor de sexo[104].

2. PERÍODO DE PROBA

Xa que neste período existe un maior grao de discrecionalidade da empresa para a extinción do contrato de traballo, é importante dende a perspectiva do principio de igualdade e non discriminación que os convenios rebaixen as duracións máximas do mesmo, xa se trate de persoal cualificado ou non cualificado[105]. Pola contra, hai que

[101] Art. 67.2.2 do convenio colectivo de Autopista del Atlántico, Concesionaria española, SA. A mesma orientación no art. 13 do convenio colectivo da Fundación Formación e Emprego de Galicia.
[102] Art. 67.2.2 do convenio colectivo de Autopista del Atlántico, Concesionaria española, SA.
[103] Art. 67.2.2 do convenio colectivo de Autopista del Atlántico, Concesionaria española, SA.
[104] Art. 11 do convenio colectivo da empresa Nea F3 Ibérica, SL.
[105] Por exemplo, art. 10 do convenio colectivo da Fundación Formación e Emprego de Galicia. Tamén, art. 19 do convenio colectivo da empresa Montajes Tubacer, SL, art. 14 do III convenio colectivo de

considerar prexudiciais as cláusulas que establecen períodos de proba máis amplos, como de tres meses con carácter xeral para o persoal non cualificado[106].

Merecen consideración positiva as cláusulas que limitan a duración do período de proba no caso do persoal temporal[107], porque a temporalidade é unha condición laboral feminizada, ou unha porcentaxe máxima de duración do período de proba en relación coa duración total do contrato[108]. Tamén os que establecen algún tipo de indemnización no caso de denuncia do pacto de proba por parte da empresa[109].

Especial incidencia teñen as cláusulas que suspenden o cómputo do período de proba por certas situacións suspensivas expresamente incluídas no art. 14. Deben considerarse positivas as que prevén a suspensión do cómputo por algunha delas non vinculada á condición da muller vg., a incapacidade temporal, con exclusión doutras como a maternidade ou o risco no embarazo ou durante a lactación[110].

instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018 e art. 12 do Convenio colectivo autonómico de eventos, servizos e producións culturais de Galicia. Unha escala en función do grupo profesional do traballador no art. 10 do convenio colectivo de ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia para salóns de peiteado de donas, cabaleiros, unisex e salóns de beleza. O mesmo no art. 13 do convenio colectivo das empresas organizadoras do xogo do bingo, no art. 6 do convenio colectivo da empresa Procesos Integrales AL FMS, SL, no art. 7 do convenio colectivo da empresa Metalships & Docks, SA, no art 8 do convenio colectivo da empresa Grupo Antolín PGA, SAU, no art. 25 do convenio colectivo da empresa Recursos e Programas Activos, SL, art. 9 do convenio colectivo de GKN Driveline Vigo, SA, art. 28 do convenio colectivo da empresa Domiberia, SLU, art. 3 do convenio colectivo do servizo de limpeza do Complexo Hospitalario Universitario Xeral Cíes de Vigo, adscritos a Clece, SA, art. 12 do convenio colectivo de Frivipesca Chapela, SA, art. 18 do convenio colectivo de Asientos de Galicia, SL, art. 14 do convenio colectivo da empresa Industrias del Tablero, SA, art. 29 e Anexo III do convenio colectivo da empresa Promoción de la Formación Las Palmas, SL, art. 14 do convenio colectivo do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña, art. 27 do convenio colectivo provincial de primeira transformación da madeira de Lugo, art. 32 do convenio colectivo para o sector da construción da provincia de Ourense, art. 30 do convenio colectivo provincial para o sector do comercio de materiais para a construción e saneamento de Pontevedra, art. 18 do convenio colectivo provincial do sector de industrias de derivados do cemento da Coruña, art. 12 do convenio colectivo da empresa Televés, SA e art. 26 do convenio colectivo do comercio de materiais para a construción e saneamento da provincia de Ourense.

[106] Art. 12 do convenio colectivo da empresa Nea F3 Ibérica, SL. Unicamente para os contratos indefinidos, art. 29 do convenio colectivo da empresa Promoción de la Formación Las Palmas, SL.

[107] Por exemplo, a dous meses, no art. 9 do II convenio colectivo da empresa Supervisión y Control, SA, art. 14 do III Convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018 e art. 27 do convenio colectivo provincial de primeira transformación da madeira de Lugo. A un mes no art. 16 do convenio colectivo da empresa Pescanova España, SLU.

[108] Do 50 por 100, no art. 17 do convenio colectivo da empresa Unidad de Vehículos Industriales, SA.

[109] Art. 29 do convenio colectivo da empresa Promoción de la Formación Las Palmas, SL, aínda que unicamente nos casos nos que o período de proba excede de seis meses e cando se transcendese ese tempo.

[110] Art. 19 do convenio colectivo da empresa Montajes Tubacer, SL, art. 14 do convenio colectivo do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña, art. 27 do convenio colectivo da empresa Comercial Orework, SLU e art. 12 do convenio colectivo provincial do sector de industrias de derivados do cemento da Coruña. O art. 15 do convenio colectivo da empresa José Sanjurjo Construcciones, SL, establece esta suspensión do cómputo unicamente por incapacidade temporal, pero co engadido, seguramente ilegal, de que cabe desistencia en situación de IT, aparentemente por esta causa. Si que suspenden o cómputo a maternidade, adopción e acollemento no art. 8 do convenio colectivo da Asemblea provincial de Cruz Bermella Española da Coruña.

3. CONTRATO A TEMPO PARCIAL

Polo que se refire ao concepto de traballo a tempo parcial, compróbase que hai convenios que se remiten a normativas anteriores á actual. Por exemplo, un que o define como o que non supere os dous terzos da xornada máxima legal establecida, que reproduce a definición anterior ao RD-lei 18/1993[111], ou outro que o deslinda como o que non excede do 77 por 110 da xornada, seguindo a estela do RD-lei 15/1998[112]. Coa consecuencia derivada de que todo contrato que supere esa porcentaxe debe considerarse, a todos os efectos, tamén retributivos, como a xornada completa. Consecuencia que, en termos xerais, pode ser favorable para colectivos feminizados.

Cabe valorar, no contexto dun contrato moi fortemente feminizado, as cláusulas que expresan a obrigatoriedade de informar das vacantes que haxa a xornada completa[113] ou de incremento de xornada, en ocasións establecendo criterios de preferencia para ocupalas[114]. Ou as que establecen prioridades por riba das contratacións externas para que as vacantes a xornada completa as ocupen as persoas contratadas a tempo parcial[115]. Dentro destas hai algunhas que establecen xerarquizacións de entre as persoas contratadas a tempo parcial, vg., as que sufriran reducións de xornada ou as que teñan máis antigüidade na empresa[116]. Tamén teñen interese as cláusulas que ordenan a conversión en contrato a xornada completa cando sucede un certo número de prolongacións de xornada[117].

Outras cláusulas simplemente establecen compromisos programáticos de incremento de xornada[118]. Tamén teñen interese as que proclaman con carácter xeral a aplicación do principio de igualdade, agás en materia retributiva[119]. Algunhas, coa intención de facilitar incrementos de xornadas, establecen que cando estes se produzan a antigüidade non se terá que pagar pola parte da xornada ampliada[120]. Porén, esta regra é de moi dubidosa legalidade por constituír unha discriminación indirecta por razón de xénero.

---

[111] Art. 5 do convenio colectivo do servizo de limpeza do Complexo Hospitalario Universitario Xeral Cíes de Vigo, adscritos a Clece, SA.

[112] Art. 30 do convenio colectivo provincial para o sector do comercio de materiais para a construción e saneamento de Pontevedra.

[113] Entre outras moitas, art. 15 do convenio colectivo do sector do comercio vario da provincia da Coruña.

[114] Art. 20 do III convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018. Tamén, art. 12 do convenio colectivo das empresas que prestan servizos no Complexo Medioambiental de Cerceda como subcontratistas de SOGAMA.

[115] Vg., art. 8 do convenio colectivo das empresas organizadoras do xogo do bingo. Unicamente para o persoal correquendas e sempre con carácter voluntario para a empresa, no art. 4 do convenio colectivo do servizo de limpeza do Complexo Hospitalario Universitario Xeral Cíes de Vigo, adscritos a Clece, SA e no art. 20 do convenio colectivo da empresa Promoción de la Formación Las Palmas, SL. O art. 15 do convenio colectivo do sector do comercio vario da provincia da Coruña matiza que iso é así sempre que o posto de traballo sexa o mesmo.

[116] Art. 35 do convenio colectivo provincial do comercio téxtil de Lugo.

[117] Por exemplo, durante 30 días continuados ou alternos, no art. 30 do convenio colectivo provincial para o sector do comercio de materiais para a construción e saneamento de Pontevedra.

[118] Anexo III do convenio colectivo da empresa Grupo Antolín PGA, SAU. Con carácter xeral, art. 5 do convenio colectivo do servizo de limpeza do Complexo Hospitalario Universitario Xeral Cíes de Vigo, adscritos a Clece, SA.

[119] Art. 5 do convenio colectivo do servizo de limpeza do Complexo Hospitalario Universitario Xeral Cíes de Vigo, adscritos a Clece, SA e art. 7 do Convenio Colectivo da empresa Vilarmaba Retail, SL e art. 35 do convenio colectivo provincial do comercio téxtil de Lugo.

[120] Art. 35 do convenio colectivo provincial do comercio téxtil de Lugo.

Particularmente axeitadas son as regras que impoñen que as denegacións de incremento de xornada se produzan por escrito e motivadamente[121]. Tamén hai que valorar as que establecen xornada continuada por debaixo de, vg., a metade da mesma[122], ou de 30 horas á semana agás pacto en contrario ou que a concreción horaria supoña realizar xornadas diarias similares ao persoal a xornada completa[123].

As cláusulas que incrementan por riba do 30 por 100 o número de horas complementarias, en termos xerais, son indesexables para permitir a conciliación da vida familiar e laboral, máxime nos casos nos que non se establecen límites de distribución horaria[124]. Tamén, as que rebaixan o prazo de preaviso para a realización de horas complementarias por debaixo dos tres días[125]. Pola contra, hai que valorar en positivo os convenios que non permiten transcender desa porcentaxe de horas complementarias[126] e os que establecen obrigas de preaviso de máis de tres días, mesmo sancionado os incumprimentos deste prazo coa obriga de pagar as horas complementarias polo valor das extraordinarias[127]. E, moi en particular, as que permiten que o traballador ou traballadora se desvinculen do pacto de horas complementarias por máis causas das expresadas no art. 12.5 ET. Ou admiten a desvinculación sen causa ningunha, gardando preaviso, por exemplo dun mes[128]. Tamén teñen interese as que establecen un número máximo de modificacións no réxime das horas complementarias do traballador afectado nun prazo determinado, por exemplo de seis meses[129].

Especialmente gravosas para as persoas que traballan a tempo parcial son as cláusulas que articulan xornadas irregulares, tirando proveito das marxes que deixa o art. 12 en relación co art. 34.2 ET[130]. Tamén merecerían unha explicación contextualizada as cláusulas que unicamente admiten que os contratos a tempo parcial sexan temporais, por debaixo dun ano de antigüidade, agás para os casos de substitucións, sen que se admitan alén dunha determinada data[131].

Así mesmo habería que valorar os efectos que producen entre as traballadoras as cláusulas que establecen limiares mínimos e máximos de xornada no caso dos contratos a tempo parcial. Por exemplo, de entre un 15 e un 85 por 100 da xornada de

[121] Art. 20 do III Convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018.
[122] Agás que existan causas xustificadas para o contrario, expresa o art. 5 do convenio colectivo do servizo de limpeza do Complexo Hospitalario Universitario Xeral Cíes de Vigo, adscritos a Clece, SA. Con limiares diferenciados, dependendo de se hai ou non horario comercial continuado, no art. 15 do convenio colectivo do sector do comercio vario da provincia da Coruña.
[123] Art. 35 do convenio colectivo provincial do comercio téxtil de Lugo.
[124] Vg., art. 16 do I convenio colectivo da empresa Louzán, SL, art. 24 do convenio colectivo da empresa Recursos e Programas Activos, SL e art 19 do convenio colectivo de Asientos de Galicia, SL.
[125] Vinte e catro horas establece o art. 24 do convenio colectivo da empresa Recursos e Programas Activos, SL.
[126] Art. 20 do III Convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018.
[127] Art. 15 do convenio colectivo do sector do comercio vario da provincia da Coruña.
[128] Art. 20 do III Convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018.
[129] Art. 26 do III Convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018.
[130] Un exemplo, particularmente –aínda que non só- pensado para a quenda de noite, no art. 13 do convenio colectivo de Asientos de Galicia, SL.
[131] Art. 5 do convenio colectivo da empresa Ingesan para o centro de traballo dedicado á limpeza do Hospital Universitario da Coruña.

convenio[132]. Ou as que desbotan os contratos a tempo parcial "*por considerar as partes que este tipo de contratacións non se adaptan ás especiais características do centro de traballo*", máxime cando se inclúen en convenios colectivos tan feminizados e con tanta probabilidade de traballo a tempo parcial como son os da limpeza[133].

Por suposto, son ineficaces, porque arrastran a normativa legal procedente da Lei 3/2012, pero derrogada no RD-lei 16/2013, os convenios que posibilitan que as persoas contratadas a tempo parcial poidan realizar horas extraordinarias[134].

4. CONTRATO FIXO-DESCONTINUO

A causa das prácticas informais que producen, que prexudican estruturalmente ás mulleres, deben destacarse negativamente as cláusulas que expresan que non hai preferencia algunha no chamamento do persoal fixo-descontinuo[135]. O cal, dito sexa de paso, desnaturaliza a esencia mesma desta modalidade contractual. Pola contra, hai convenios que establecen criterios formais para a convocatoria de persoal[136], e prazos que vinculan a ambas as dúas partes do contrato[137]. Ou preferencias en función do número de xornadas desenvolvidas anteriormente[138]. Ou regras que lles aseguran a todo o persoal fixo-descontinuo a mesma carga de traballo durante o período de actividade, aínda que o chamamento sexa gradual[139]. As cláusulas que optan pola antigüidade como criterio exclusivo, tanto para o chamamento como para a finalización do período de actividade –neste caso, orde inversa de antigüidade- deberían ser revisadas dende a perspectiva do impacto diferenciado que poden ter en mulleres e homes[140].

Si que é razoable que se lle dea preferencia ao persoal fixo-descontinuo por riba do persoal temporal para ser ocupado efectivamente[141]. Cómpre salientar algún convenio que establece a preferencia do persoal fixo-descontinuo para optar a un contrato fixo ordinario[142]. Ou cláusulas que asumen compromisos de conversión de

[132] Art. 9 do convenio colectivo do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña.
[133] Art. 5 do convenio colectivo da limpeza do Hospital materno-infantil Teresa Herrera da Coruña. Aínda que, excepcionalmente, se podían concluír durante os tres primeiros anos de vixencia do convenio, claro que unicamente con carácter temporal e cunha duración máxima dun ano –agás para os contratos de substitución-, para afastar a longo prazo os contratos a tempo parcial.
[134] Art. 9 do convenio colectivo do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña.
[135] Art. 17 do convenio colectivo da empresa Montajes Tubacer, SL.
[136] Vg, art. 7 do convenio colectivo da empresa Pescados Marcelino, SL.
[137] Art. 19 do III convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018.
[138] Art. 11 do convenio colectivo autonómico de eventos, servizos e producións culturais de Galicia.
[139] Art. 7 do convenio colectivo da empresa Pescados Marcelino, SL Se queda algún desaxuste, os traballadores postergados terán prioridade no seguinte chamamento.
[140] Por exemplo, art. 19 do convenio colectivo da empresa Nestlé España, SA e art. 35 do convenio colectivo da empresa Hijos de Rivera, SAU. Pola antigüidade dentro de cada especialidade, categoría, grupo profesional ou departamento, pero en defecto de acordo entre a empresa e os representantes legais dos traballadores, no art. 8 do convenio colectivo da empresa Madeiras Gómez, SL.
[141] Art. 17 do convenio colectivo da empresa Montajes Tubacer, SL, art. 7 do Convenio Colectivo da empresa Pescados Marcelino, SL, art. 19 do Convenio Colectivo da empresa Nestlé España, SA e art. 28 do convenio colectivo do sector de industrias vinícolas ou adegas, comercio do viño, e viticultura nas adegas de Pontevedra.
[142] Art. 15 do III Convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018, arts. 33 e ss. do convenio colectivo da empresa Hijos de Rivera, SAU e art. 5 do convenio colectivo da empresa Ingesan para o centro de traballo dedicado á limpeza do Hospital Universitario da Coruña.

contratos eventuais en fixos-descontinuos[143]. Ou as que lle conceden ao persoal de temporada o dereito a complementar a súa xornada ata o 100 por 100 da ordinaria cando se produzan vacantes por xubilación ou falecemento ou ben prazas de nova creación[144]. Outras normas convencionais limítanse a establecer dereitos informativos de vacantes a xornada ordinaria[145] ou criterios de preferencia para o incremento de xornada[146]. Tamén son interesantes os convenios que dispoñen indemnizacións por finalización do período de actividade[147]. Ou os que expresan preferencias para empregos temporais a tempo parcial para as persoas que traballan como fixas descontinuas durante os períodos de inactividade[148].

Asemade teñen unha pegada positiva as cláusulas que establecen excepcións á perda da condición de persoal fixo descontinuo cando un traballador ou traballadora non se incorpora, entre outros motivos, por mor dunha baixa médica ou porque estea traballando noutra entidade[149], ou por enfermidade ou accidente[150]. Así mesmo, as cláusulas que prevén a ocupación do persoal fixo-descontinuo en tarefas doutra especialidade cando non teña traballo na súa propia[151].

Finalmente, hai que ter en conta as cláusulas que expresan compromisos máis ou menos concretos de conversión de fixos-descontinuos en fixos de xornada completa[152].

5. CONTRATO DE OBRA E SERVIZO DETERMINADO

Hai cláusulas que, amparándose na xurisprudencia que así o corrobora, identifican como obra ou servizo cada un dos contratos mercantís ou encomendas que a empresa conclúa como auxiliar dunha entidade principal[153]. Este tipo de cláusulas, que redundan na temporalidade do cadro de persoal, deben considerarse, polo que atinxe á perspectiva de xénero, no contexto da maior ou menor feminización do sector. Aínda que, como cláusula positiva, algún convenio unicamente admite esta posibilidade cando teña plena ocupación todo o persoal fixo da empresa[154]. Tamén hai que eloxiar algunha cláusula que establece un límite temporal máximo do contrato de obra por debaixo dos tres anos, por exemplo de dous anos e medio[155].

[143] Art. 16 do convenio colectivo de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica e art. 35 do convenio colectivo da empresa Hijos de Rivera, SAU.
[144] Art. 5 do convenio colectivo da limpeza do Hospital materno-infantil Teresa Herrera da Coruña.
[145] Art. 19 do III convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018.
[146] Art. 19 do III convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018.
[147] Art. 35 do convenio colectivo da empresa Hijos de Rivera, SAU.
[148] Art. 5 do convenio colectivo da empresa Ingesan para o centro de traballo dedicado á limpeza do Hospital Universitario da Coruña.
[149] Art. 16 do convenio colectivo de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica.
[150] Art. 19 do convenio colectivo da empresa Nestlé España, SA.
[151] Art. 19 do convenio colectivo da empresa Nestlé España, SA.
[152] Arts. 33 e 34 do convenio colectivo da empresa Hijos de Rivera, SAU.
[153] Art. 18 do convenio colectivo da empresa Montajes Tubacer, SL e art. 24 do convenio colectivo da empresa Recursos e Programas Activos, SL.
[154] Art. 15 do convenio colectivo da empresa Pescanova España, SLU.
[155] Art. 30 do convenio colectivo provincial para o sector do comercio de materiais para a construción e saneamento de Pontevedra

Son criticables as cláusulas que identifican como obras e servizos que se poden cubrir mediante esta modalidade contractual circunstancias ou situacións que moi dubidosamente caberían nos perfís do art. 15.1 a), se se aplicaran con certo rigor[156].

Nesta liña, cómpre lamentar como está evolucionando o contrato fixo de obra, cuxo réxime xurídico se está a espallar a sectores conexos, algún deles xa menos masculinizando, coa ampliación da precariedade que iso supón[157].

6. CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DO MERCADO, ACUMULACIÓN DE TAREFAS OU EXCESO DE PEDIDOS

É dubidoso o impacto, en termos de discriminación por xénero, que producen as cláusulas que amplían a duración do contrato eventual ou do período de referencia que se debe ter en conta. Como mínimo, hai que considerar acaído que os convenios especifiquen o porqué destas ampliacións[158]. Pero o certo é que a meirande parte dos convenios non inclúen ningunha xustificación[159], aínda que algún si que a expresa[160]. Máis aceptables son as cláusulas que contemplan esta modalidade contractual para atender o traballo derivado de que parte do cadro de persoal estea de vacacións[161]. Ou as que esixen que se exprese, coa claridade e precisión necesarias, a causa sustentadora e xeradora da contratación[162].

---

[156] Un mal exemplo, vg., no art. 16 do III Convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018. Outro, no art. 9, en relación co art. 13.5, do convenio colectivo do sector da lousa de Ourense e Lugo. Tamén, art. 15 do convenio colectivo da empresa Pescanova España, SLU, art. 15 do convenio colectivo da empresa Grupo Antolín PGA, SAU, art. 9 do convenio colectivo de Frivipesca Chapela, SA, art. 24 do convenio colectivo provincial do sector de industrias de derivados do cemento da Coruña e art. 13 do convenio colectivo da empresa Armadores de Burela, SA.

[157] Art. 18 do convenio colectivo de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica.

[158] Como no art. 17 do III Convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018 ou no art. 9 do convenio colectivo do sector da lousa de Ourense e Lugo.

[159] Entre outros moitos, art. 33 do convenio de Viza Automoción, SA, art. 14 do convenio colectivo para o persoal laboral da asociación Eixo Atlántico do Noroeste Peninsular, art. 9 do convenio colectivo de GKN Driveline Vigo, SA, art. 28 do convenio colectivo da empresa Domiberia, SLU, art. 5 do convenio colectivo do servizo de limpeza do Complexo Hospitalario Universitario Xeral Cíes de Vigo, adscritos a Clece, SA, art. 16 do convenio colectivo de Benteler Automotive Vigo, SL, art. 19 do convenio colectivo de Asientos de Galicia, SL, art. 21 do convenio colectivo do sector do comercio vario da provincia da Coruña, art. 9 do convenio colectivo do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña, art. 21 do convenio colectivo de transporte de mercadorías por estrada da provincia da Coruña, art. 5 do convenio colectivo do persoal do servizo de limpeza do Hospital Comarcal Monforte de Lemos, art. 34 do convenio colectivo provincial do comercio téxtil de Lugo, art. 15 do convenio colectivo do sector de pastelería, confeitería, bolería, repostería e pratos precociñados na provincia de Ourense, art. 30 do convenio colectivo provincial para o sector do comercio de materiais para a construción e saneamento de Pontevedra, art. 24 do convenio colectivo para o transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra, art. 4 do convenio colectivo da empresa Casas Cube, SLU, art. 37 do convenio colectivo da empresa José Sanjurjo Construcciones, SL, art. 28 do convenio colectivo da sanidade privada da provincia de Lugo, art. 26 do convenio colectivo do comercio de materiais para a construción e saneamento da provincia de Ourense e art. 18 do convenio colectivo da empresa Unidad de Vehículos Industriales, SA.

[160] Art. 36 do convenio colectivo para o sector da construción da provincia de Ourense e art. 35 do convenio colectivo do sector da limpeza de edificios e locais para a provincia de Pontevedra.

[161] Art. 24 do convenio colectivo da empresa Recursos e Programas Activos, SL.

[162] Art. 24 do convenio colectivo provincial do sector de industrias de derivados do cemento da Coruña.

7. CONTRATO DE INTERINIDADE

Deben criticarse as cláusulas que prevén contratos de interinidade para suplir carencias de traballadores que non teñen reserva de posto de traballo[163]. Ademais de cláusulas ilegais, son prexudiciais para o persoal, se se ten en conta que é unha modalidade de contrato na que non hai indemnización cando se extingue. Menos críticas supón a utilización deste contrato para substituír á persoa que acumula o permiso de lactación, en particular cando segue ao de maternidade ou paternidade[164].

Ao contrario, son moi positivas as cláusulas que establecen que o persoal interino se converterá en indefinido no caso de que non se reincorpore a persoa substituída, sempre que o contrato de substitución supere certo lapso temporal[165]. Ou as que lle recoñecen preferencias para cubrir as vacantes dos postos de traballo que viñesen ocupando[166]. Tamén merecen salientarse as que dispoñen unha indemnización por extinción do contrato equivalente á dos contratos de obra e eventual[167].

Teñen efectos positivos, porque implican a cobertura de todos os postos de traballo, as regras que obrigan a substituír as incapacidades temporais con contratos de interinidade[168].

8. CONTRATOS FORMATIVOS

É positivo que se mellore a retribución destes contratos con respecto á normativa legal. Por exemplo, no caso do contrato para a formación[169], ou en prácticas[170], ou nos dous[171]. Tamén deben merecer consideración favorable as cláusulas que establecen algunha medida para que as persoas contratadas en prácticas ocupen vacantes que existan na empresa[172], por exemplo, mediante compromisos concretos de conversión á

[163] Un mal exemplo no art. 18 do III Convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018. Outro, no art. 7 do convenio colectivo da empresa Vilarmaba Retail, SL.

[164] Art. 35 do convenio colectivo do sector da limpeza de edificios e locais para a provincia de Pontevedra.

[165] Por exemplo, doce meses, no art. 9 do convenio colectivo das empresas organizadoras do xogo do bingo. Vinte e catro meses, no art. 7 do convenio colectivo da empresa Vilarmaba Retail, SL.

[166] Por exemplo, no caso de invalidez do traballador substituído, no art. 5 do convenio colectivo da limpeza do Hospital materno-infantil Teresa Herrera da Coruña.

[167] Por exemplo, art. 5 do convenio colectivo do persoal do servizo de limpeza do Hospital Comarcal Monforte de Lemos, aínda que só cando o contrato de interinidade supera os dous anos de duración.

[168] Art. 5 do convenio colectivo da limpeza do Hospital materno-infantil Teresa Herrera da Coruña.

[169] Art. 10 do convenio colectivo de Frivipesca Chapela, SA, art. 22 do convenio colectivo da empresa Promoción de la Formación Las Palmas, SL, art. 9 do convenio colectivo do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña, art. 23 do convenio colectivo provincial do sector de industrias de derivados do cemento d Coruña, art. 26 do convenio colectivo da empresa Aguas de Cabreiroá, SA ou art. 26 do convenio colectivo do comercio de materiais para a construción e saneamento da provincia de Ourense.

[170] Art. 29 do convenio colectivo da sanidade privada da provincia de Lugo e art. 26 do convenio colectivo do comercio de materiais para a construción e saneamento da provincia de Ourense.

[171] Art. 21 do III Convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018, art. 32 do convenio colectivo da empresa Domiberia, SLU e art. 30 do convenio colectivo provincial para o sector do comercio de materiais para a construción e saneamento de Pontevedra.

[172] Art. 9 do convenio colectivo de GKN Driveline Vigo, SA, aínda que condicionado a que amosen a súa capacidade nas correspondentes probas de aptitude.

súa expiración en contratos indefinidos[173]. E as que impiden que se utilice o contrato para a formación para cubrir as vacantes deixadas por mor de despedimento obxectivo, expediente de regulación de emprego ou despedimento disciplinario improcedente[174]. Por outra parte, teñen interese os convenios que máis se interesan pola dimensión formativa do contrato para a formación e a aprendizaxe[175], ou que impiden que as persoas menores de 18 anos contratadas por esta modalidade contractual realicen traballos perigosos[176]. Tamén o teñen as regras que rebaixan a idade mínima por debaixo dos vinte e cinco anos, por exemplo a vinte e un[177]. E as que identifican os postos de traballo que se poden cubrir mediante contratos en prácticas[178].

Máis discutibles son as cláusulas que introducen maiores niveis de precariedade no contrato para a formación e a aprendizaxe, por exemplo establecendo duracións por debaixo dun ano –posibilidade que a lei admite- pero sen que haxa ningunha causa expresa para esa duración de, por exemplo, seis meses[179]. No canto, hai que salientar as que limitan a duración máxima do contrato para a formación e aprendizaxe expresando que ese tempo máximo é abondo para a adquisición da formación necesaria[180]. A rebaixa a un límite máximo de dous anos tamén se observa na nosa negociación colectiva[181].

Si que poden ter sentido as cláusulas que exclúen os contratos formativos por mor da actividade á que se refire o convenio colectivo[182].

9. REGLAS XERAIS VERBO DOS CONTRATOS TEMPORAIS

Son moi discutibles as cláusulas que permiten que a empresa compense, cando converte un contrato temporal en indefinido, as indemnizacións que pagará á persoa traballadora por finalización de contratos temporais con cantidades futuras que teña que

[173] Art. 9 do convenio colectivo do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña.
[174] Art. 10 do convenio colectivo de Frivipesca Chapela, SA.
[175] Por exemplo, art. 37 do convenio colectivo para o sector da construción da provincia de Ourense.
[176] Art. 37 do convenio colectivo para o sector da construción da provincia de Ourense e art. 17 do convenio colectivo da empresa José Sanjurjo Construcciones, SL.
[177] Art. 37 do convenio colectivo para o sector da construción da provincia de Ourense.
[178] Art. 26 do convenio colectivo do comercio de materiais para a construción e saneamento da provincia de Ourense.
[179] Así se fai no art. 6 do convenio colectivo de ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia para salóns de peiteado de donas, cabaleiros, unisex e salóns de beleza, no art. 15 do convenio colectivo da empresa Pescanova España, SLU, no art. 28 do convenio colectivo da empresa Domiberia, SLU e art. 10 do convenio colectivo de Frivipesca Chapela, SA, no art. 9 do convenio colectivo do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña, no art. 37 do convenio colectivo para o sector da construción da provincia de Ourense, no art. 30 do convenio colectivo provincial para o sector do comercio de materiais para a construción e saneamento de Pontevedra, no art. 23 do convenio colectivo provincial do sector de industrias de derivados do cemento da Coruña, no art. 37 do convenio colectivo da empresa José Sanjurjo Construcciones, SL, no art. 26 do convenio colectivo da empresa Aguas de Cabreiroá, SA e no art. 26 do convenio colectivo do comercio de materiais para a construción e saneamento da provincia de Ourense.
[180] Por exemplo, a dous anos e medio, no art. 30 do convenio colectivo provincial para o sector do comercio de materiais para a construción e saneamento de Pontevedra.
[181] Por exemplo, no art. 26 do convenio colectivo do comercio de materiais para a construción e saneamento da provincia de Ourense.
[182] Vg., art. 5 do convenio colectivo da limpeza do Hospital materno-infantil Teresa Herrera da Coruña, en relación co contrato de aprendizaxe.

aboarlle, sexan de natureza salarial ou extrasalarial[183]. Dende logo, é moi claro que non pode facelo cando esa conversión se produza a causa dunha resolución xudicial[184]. Trátase, de novo, dunha regra potencialmente moi lesiva para as traballadoras.

Noutra orde de ideas, teñen particular relevo as cláusulas que melloran a indemnización por extinción de contrato temporal, vg., ata vinte días por ano ou a parte porcentual que corresponda[185], ou ata dezaseis días[186], ou ata unha porcentaxe do salario devindicado durante a vixencia do contrato[187], ou un número de días por mes[188]. Ou que a melloran para os contratos de máis breve duración, por exemplo de menos de seis meses[189]. Ou que a contemplan tamén para o contrato de interinidade[190]. Pola contra, hai que lamentar algunha indemnización que se sitúa por debaixo do mínimo legal de 12 días por ano, seguramente por se ater á normativa derrogada, polo que non ten eficacia[191].

Algunha cláusula, aínda que con carácter meramente programático, expresa que nas novas contratacións se tenderá á equidade entre homes e mulleres[192].

Tamén cómpre citar as cláusulas que establecen bolsas de contratación temporal de persoal, nas que terán preferencia persoas que anteriormente estivesen contratadas pola empresa[193]. Ou as que prevén a mobilidade funcional como ferramenta para prorrogar a duración dos contratos temporais[194]. Ou as que establecen prioridades de permanencia no caso de extincións de contratos temporais[195].

10. COMPROMISOS DE CONTRATO INDEFINIDO

É moi lamentable algunha cláusula que, amparándose na conxuntura económica, asevera que a empresa non se pode comprometer a respectar ningunha porcentaxe de emprego indefinido. Sorprende que unha representación social do persoal puidese asinar

[183] Art. 18 do convenio colectivo da empresa Montajes Tubacer, SL, art. 9 do convenio colectivo da empresa Procesos Integrales AL FMS, SL, art. 18 do Convenio Colectivo da empresa Grupo Antolín PGA, SAU e art. 13 do convenio colectivo do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña.

[184] Como por desgraza se admite, vg., no art. 24 do convenio colectivo da empresa Recursos e Programas Activos, SL.

[185] Art. 9 do convenio colectivo da empresa Procesos Integrales AL FMS, SL Máxime cando inclúe, como nese caso, todas as modalidades de contratación temporal. Así, art. 18 do convenio colectivo da empresa Grupo Antolín PGA, SAU.

[186] Art. 13 do convenio colectivo do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña.

[187] Art. 36 do convenio colectivo para o sector da construción da provincia de Ourense ou art. 25 do convenio colectivo provincial do sector de industrias de derivados do cemento da Coruña.

[188] Por exemplo, dous días e medio por mes nos contratos eventual e para obra ou servizo determinado, no art. 30 do convenio colectivo provincial para o sector do comercio de materiais para a construción e saneamento de Pontevedra.

[189] Art. 9 do convenio colectivo de GKN Driveline Vigo, SA.

[190] Art. 36 do convenio colectivo para o sector da construción da provincia de Ourense.

[191] Art. 5 do convenio colectivo do servizo de limpeza do Complexo Hospitalario Universitario Xeral Cíes de Vigo, adscritos a Clece, SA ou art. 26 do convenio colectivo do comercio de materiais para a construción e saneamento da provincia de Ourense.

[192] Art. 19 do convenio colectivo de Asientos de Galicia, SL.

[193] Un exemplo no art. 22 do convenio colectivo de Faurecia Interior Systems España, SA.

[194] Art. 19 do convenio colectivo de Asientos de Galicia, SL

[195] Art. 9 do convenio colectivo da empresa Madeiras Gómez, SL: menor antigüidade no servizo, cargas familiares e valoración do posto de traballo.

unha cláusula destas características, que sume á empresa nun lumpen de precariedade[196].

Máis axeitadas son outras que, con máis ou menos limitacións, establecen niveis mínimos porcentuais de contratación indefinida nas empresas[197]. Ou números concretos de conversións de contratos temporais en indefinidos[198]. Outras establecen un procedemento de conversión no que se ten que consultar coa representación legal do persoal[199], ou un sistema regrado de cobertura de vacantes fixas[200]. Algunhas apenas establecen compromisos concretos e limítanse a expresar que se vai ter en conta a cualificación profesional e a experiencia laboral, e que se dará prioridade, en igualdade de condicións, aos candidatos e candidatas eventuais con maior antigüidade na empresa[201]. Outra, expresa que se transformarán en persoal fixo quen leve un ano de prestación ininterrompida de servizos[202]. E outras máis establecen o compromiso de mantemento do emprego fixo[203].

Outro tipo de cláusulas interesantes son as que obrigan a prover as vacantes dos postos de traballo dos traballadores e traballadoras que se xubilan, falecen ou causan invalidez coa mesma natureza de contratos –indefinidos- que tiñan esas persoas[204].

11. CLÁUSULAS SUBROGATORIAS

A análise das cláusulas que implican a asunción do cadro de persoal por parte da empresa entrante nunha actividade auxiliar pode resultar de gran interese. Primeiro, como regras que poden favorecer a estabilidade no emprego en relación con colectivos máis ou menos feminizados. Segundo, na súa concepción concreta hai que ten en conta varios factores, como os seguintes: a) os requisitos substantivos para que se produza a subrogación, porque nalgúns casos son reiteración dos que contén o art. 44 ET. Noutros, hai que ter en conta certos límites que establece o convenio que esixen, por exemplo, certa antigüidade na empresa, que poden afectar a persoas que non a teñan, aínda que a doutrina máis recente do TS relativiza a esixibilidade de requisitos adicionais impostos convencionalmente[205]. b) Os seus requisitos formais, baseados, vg., na entrega de certa documentación, que ás veces ten carácter constitutivo, segundo xurisprudencia constante do TS. O incumprimento destas obrigas pola parte empresarial saínte pode

[196] Art. 16 do convenio colectivo da empresa Montajes Tubacer, SL.

[197] Por exemplo, art. 12 do convenio colectivo do sector da lousa de Ourense e Lugo. Tamén, art. 8 do convenio colectivo das empresas organizadoras do xogo do bingo, art. 11 do V convenio colectivo para o sector de pompas fúnebres de Galicia, art. 33 do convenio de Viza Automoción, SA, art. 19 do convenio colectivo de Asientos de Galicia, SL, art. 22 do convenio colectivo do sector do comercio vario da provincia da Coruña, art. 9 do convenio colectivo do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña, art. 38 do convenio colectivo da empresa CIE Galfor, SA, art. 30 do convenio colectivo provincial para o sector do comercio de materiais para a construción e saneamento de Pontevedra, art. 26 do convenio colectivo do comercio de materiais para a construción e saneamento da provincia de Ourense e art. 49 do convenio colectivo do sector da limpeza de edificios e locais para a provincia de Pontevedra.

[198] Art. 15 do convenio colectivo de Benteler Automotive Vigo, SL.

[199] Art. 23 do convenio colectivo da empresa Recursos e Programas Activos, SL.

[200] Art. 5 do convenio colectivo do persoal do servizo de limpeza do Hospital Comarcal Monforte de Lemos.

[201] Art. 9 do convenio colectivo de GKN Driveline Vigo, SA.

[202] Art. 28 do convenio colectivo da empresa Aguas de Cabreiroá, SA.

[203] Art. 31 do convenio colectivo da empresa Aguas de Cabreiroá, SA.

[204] Art. 5 do convenio colectivo da limpeza do Hospital materno-infantil Teresa Herrera da Coruña.

[205] STS do setembro 2018 (rcud 2746/2016), en aplicación da sentenza do TXUE do 11 xullo de 2018, asunto C-60/17, *Somoza Hermo*).

producir que os traballadores e traballadoras afectadas manteñan o seu vínculo laboral con esa empresa. Terceiro, nas regras de responsabilidades que se poidan establecer. Estas regras, sempre supeditadas a que se aplique ou non o art. 44 ET, poden limitar a eficacia da subrogación cando este precepto legal non sexa de aplicación, por máis que a non aplicación do artigo estatutario vai ser excepcional dende a citada nova xurisprudencia do TS[206].

Neste contexto, cómpre destacar algunha cláusula que establece inclusións de interese, centradas en persoas que estean en situación de suspensión de contrato ou excedencia, que dende logo protexen especificamente ás mulleres traballadoras[207].

[206] Exemplo deste tipo de cláusulas no art. 42 do convenio colectivo para o persoal laboral do servizo de cociña do hospital provincial de Pontevedra-Mediterránea de Catering, SL, art. 32 do convenio colectivo do persoal adscrito ao servizo de limpeza viaria, recollida RSU, transporte e desratización da empresa CESPA, SA, art. 13 do convenio colectivo de Celta Prix, SL, limpeza viaria e recollida RSU de Vilanova, Cambados e Meis, art. 11 do convenio colectivo do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña, art. 14 do convenio colectivo do persoal do servizo de limpeza do Hospital Comarcal Monforte de Lemos, art. 39 do convenio colectivo para o sector da construción da provincia de Ourense, art. 42 do convenio colectivo da empresa Urbaser, SA para o seu persoal adscrito ao servizo de limpeza pública, recollida e transporte de RSU do Concello de Ferrol, art. 14 do convenio colectivo das empresas que prestan servizos no Complexo Medioambiental de Cerceda como subcontratistas de SOGAMA e art. 45 do convenio colectivo da empresa Eulen, SA, para o persoal dedicado á limpeza industrial da refinería da Coruña.

[207] Vg., art. 22 do III Convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018 ou art. 29 do convenio colectivo do servizo de limpeza do Complexo Hospitalario Universitario Xeral Cíes de Vigo, adscritos a Clece, SA. Unha cláusula menos interesante no art. 69 do convenio colectivo de Fomento de Construcciones y Contratas (Vigo). Tamén, art. 17 do convenio colectivo do sector da limpeza de edificios e locais para a provincia de Pontevedra.

CAPÍTULO III. SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. FORMACIÓN E PROMOCIÓN PROFESIONAL

Francisca Fernández Prol

SUMARIO.- INTRODUCIÓN.- I. ANÁLISE DOS SISTEMAS CONVENCIONAIS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.- 1. Cuestións previas.- 1.1. Algunha precisión conceptual.- 1.2. Os mandatos normativos.- **2.- Sistemas de clasificación profesional discriminatorios.- 3. Boas prácticas e medidas de acción positiva.- II. A FORMACIÓN E PROMOCIÓN PROFESIONAL.- 1. Aproximación conceptual e normativa. 2. Cláusulas convencionais en materia de formación, promoción profesional e ascensos: tipoloxía.- CONCLUSIÓNS E PROPOSTAS DE MELLORA.**

INTRODUCIÓN:

No marco laboral, a efectiva consecución do principio de igualdade entre mulleres e homes pende, en non pouca medida, dun óptimo deseño dos chamados sistemas de clasificación profesional. Os mesmos, en efecto, acollen no seu seo ao cadro de persoal da empresa ou sector de que se trate, adxudicando a traballadoras e traballadores tarefas e responsabilidades, pero tamén, aínda indirectamente, unhas determinadas condicións de traballo, sinaladamente retributivas. Os sistemas convencionais de clasificación profesional, xa que logo, determinan a composición do cadro de persoal –orientando a selección-, e valoran os postos de traballo, aos que, finalmente e consonte a referida valoración, se vincula o correspondente salario base. Ben deseñados –por ser froito dunha ponderación obxectiva do cometido adxudicado e acompañarse, no seu caso, de medidas compensadoras ou de acción positiva- contribúen á composición equilibrada, en termos de xénero, de cada un dos grupos, evitando que o sexo se erixa en criterio de confinamento e segregación. A traballos de igual valor, inmersos nun mesmo grupo ou en grupos "horizontalmente" parellos, asígnase entón igual salario base. Por contra, de resultar nesgados, os sistemas de clasificación profesional promoverán o acceso de mulleres e homes a peculiares grupos, por conseguinte inxustificadamente feminizados e masculinizados. Ademais dunha división sexista do traballo, iso a miúdo comporta así mesmo unha infravaloración das tarefas femininas, consecuentemente infraremuneradas. Xurde entón a discriminación por mor do xénero, por outra banda, a miúdo indirecta –e, xa que logo, oculta-, ao operar precisamente os sistemas de clasificación profesional a modo de elementos encubridores do trato dispar.

Por todo iso, a identificación de sistemas de clasificación profesional potencialmente discriminatorios –por advertirse, en particular, a concorrencia de criterios de encadramento "sospeitosos"- constitúe o propósito prioritario da presente análise. Labor que completará unha recompilación de boas prácticas negociais na materia: medidas de acción positiva para fomentar unha composición equilibrada de

todos os estratos profesionais, pero tamén emprego de criterios obxectivos de asignación aos diversos niveis, polo demais obxecto de definicións precisas e transparentes.

Finalmente, por tratarse de temáticas conexas –por favorecer o tránsito entre grupos profesionais e evitar segregacións verticais-, procederase ao estudo de cláusulas convencionais dedicadas á formación e á promoción profesional. Describiranse, en dito sentido, as prácticas máis recorrentes na negociación colectiva galega, destacando, dende un enfoque de xénero, os seus acertos e as súas eivas, sinaladamente a efectos de ruptura do omnipresente "teito de cristal".

I. ANÁLISE DOS SISTEMAS CONVENCIONAIS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. Cuestións previas

1.1. Algunha precisión conceptual

O denominado "sistema de clasificación profesional" atópase regulado no art. 22 ET. Segundo este último, corresponde á negociación colectiva –ou, no seu defecto, á empresa e á representación do persoal, no marco do correspondente acordo- o establecemento do sistema de clasificación profesional por medio de "grupos profesionais"[208]. Estes últimos, a súa vez e consonte o mesmo precepto estatutario –apartado 2-, son aqueles que agrupan unitariamente as aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación, podendo incluír distintas tarefas, funcións, especialidades profesionais ou responsabilidades asignadas ás persoas traballadoras.

Mediante o sistema de clasificación profesional e os correspondentes grupos, xa que logo, defínense cualitativamente os diversos postos de traballo e precísase, así mesmo, o contido da prestación laboral obxecto do contrato de traballo. Pois, certamente, a identificación dos cometidos laborais debidos corresponde á vontade das partes –expresada ao pactarse o contrato ou durante a vixencia deste último- e, así mesmo, ao poder de dirección da empresa –especificando ou, no seu caso, modificando, con certos límites, as tarefas pactadas-. Con todo, a contratación en masa operada no mercado de traballo requiriu da "estandarización das tarefas ou cometidos laborais típicos que demandan os empregados e ofrecen os traballadores", obxectivo precisamente perseguido polos sistemas de clasificación profesional[209]. Por iso,

[208] Debe advertirse que logo da reforma laboral de 2012 –Lei 3/2012, de 6 de xullo, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral (art. 8)– desapareceron as denominadas "categorías profesionais", subcategoría ata entón integrada nos grupos profesionais. Reforma da estrutura dos sistemas de clasificación profesional enmarcada polo lexislador no propósito de dotar ás empresas de ferramentas de flexibilidade interna máis efectivas –ao implicar, neste caso, unha ampliación do ámbito de aplicación do poder de dirección-. Pese a iso e ao mandato expreso de erradicación das referidas categorías da práctica convencional (Disp. Adic. 9ª da Lei 3/2012, derrogada por Disp. Derrogatoria Única.6 do RD-lexislativo 2/2015, do 23 de outubro), non poucos convenios recorren aínda ás mesmas ou a outros elementos similares de subdivisión, ou se atopan en proceso de transición: así, entre os convenios obxecto da mostra, CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades (art. 12).

[209] MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del trabajo,* Tecnos, 27 ª edición (Madrid, 2018), p. 597.

conformados os sistemas, asignarase á persoa traballadora, previo acordo coa parte empresarial, un grupo profesional. E establecerase como contido da prestación laboral obxecto do contrato de traballo a realización de todas ou dalgunhas funcións correspondentes ao grupo profesional asignado –art. 22.3 ET[210]-.

Pero ademais dunha descrición ou acotamento das funcións e tarefas a desempeñar, a clasificación implica, así mesmo, unha ponderación do emprego ou posto de que se trate, outorgando mellores condicións de traballo –especialmente, un maior salario- a aqueles que se consideren de maior valor –así, vía remisión da táboa salarial aos correspondentes grupos-. Resultan decisivos, xa que logo, os criterios ou elementos de valoración empregados: condicións de prestación de servizos, calidades persoais necesarias, aptitudes profesionais esixidas, titulacións académicas e formación requiridas…

1.2.Os mandatos normativos

Distintas normas, no ámbito internacional, europeo e interno, apelan ao respecto do principio de igualdade no proceso de conformación dos sistemas de clasificación profesional.

En canto ao primeiro, debe referirse a Recomendación núm. 90 da OIT, sobre a igualdade de remuneración entre a man de obra masculina e a man de obra feminina por un traballo de igual valor –que acompaña ao Convenio núm. 100, sobre idéntica temática (1951)-. Segundo aquela, "para facilitar a fixación de taxas de remuneración, de conformidade co principio de igualdade de remuneración entre a man de obra masculina e a man de obra feminina por un traballo de igual valor, todo Membro (…) debería establecer métodos que permitan avaliar obxectivamente, mediante unha análise do emprego ou por outros medios, os traballos que entrañan os diversos empregos, ou ben debería fomentar o establecemento de ditos métodos, para clasificar os empregos independentemente do sexo" (apartado 5).

No marco europeo, resulta necesaria unha referencia á Directiva 2006/54/CE[211], ao sinalar o seu art. 4 –en relación coa prohibición de discriminación retributiva para un mesmo traballo ou para un traballo de igual valor-, que, "cando se utilice un sistema de clasificación profesional para a determinación das retribucións, este sistema basearase en criterios comúns aos traballadores de ambos sexos, e establecerase de xeito que exclúa as discriminacións por razón de sexo" (apartado 2º do referido art. 4).

Finalmente, no eido interno, o art. 22.3 ET –logo da reforma introducida por Lei 35/2010[212]- sinala que a definición dos grupos profesionais debe axustarse a "criterios e sistemas que teñan como obxecto garantir a ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre homes e mulleres" –previsión que substitúe a anterior referencia a "regras comúns" para ambos sexos-. Por outra banda, de concorrer discriminación, esta

[210] Cabe, así mesmo, segundo sinala expresamente o citado precepto, o pacto de "polivalencia funcional" ou de realización de funcións propias de máis dun grupo. Suposto no que a equiparación efectuarase atendendo ás funcións que se realicen durante maior tempo.

[211] Directiva do 5 de xullo de 2006, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e de ocupación.

[212] Disp. Adic. Undécima, apartado 2, da Lei 35/2010, do 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo.

entenderíase nula e sen efecto, consonte o disposto no art. 17.1 ET. Todo iso, con todo, sen prexuízo da posibilidade, da negociación colectiva, de introducir medidas de acción positiva[213] dirixidas a favorecer o acceso das mulleres a todas as profesións, ben vía reservas e preferencias nas condicións de contratación, ben arbitrando especiais condicións de clasificación profesional, promoción e formación, de modo que, en igualdade de condicións de idoneidade, teñan preferencia de acceso, ao grupo profesional ou posto de que se trate, as persoas do sexo menos representado (art. 17.4 ET). Tales medidas de acción positiva, por outra banda, son obxecto de recoñecemento explícito pola LOIEMH –*ex* art. 11.2 e 43[214]-, sendo o citado art. 17.4 ET froito da reforma precisamente operada por Lei 3/2017[215].

Xa dende unha perspectiva metodolóxica, debe destacarse a expresa configuración da "clasificación profesional" como materia susceptible de tratamento polos correspondentes plans de igualdade, deste xeito explicitamente erixidos en ferramenta útil para a súa revisión e reforma en clave de xénero, no seu caso vía implementación de medidas de acción positiva (art. 46 LOIEMH)[216].

2. Sistemas de clasificación profesional discriminatorios

A identificación de sistemas de clasificación profesional discriminatorios require dunhas previas precisións conceptuais. A discriminación, como é sabido –por explicitalo así a Directiva 2006/54 (art. 2) e, correlativamente, a LOIEMH (art. 6)- pode ser directa ou indirecta[217]. E mentres a primeira, a súa vez, pode presentarse a modo de discriminación directa aberta ou oculta, a discriminación indirecta, en cambio, resulta oculta en todo caso.

---

[213] Como lembran LOUSADA AROCHENA, J. F. (Coord.), CABEZA PEREIRO, J., NUÑEZ CORTÉS CONTRERAS, P. -*Curso de igualdad y diversidad en las relaciones laborales*, Tirant Lo Blanch (Valencia, 2018), p. 103-, as medidas de acción positiva conforman ferramentas tradicionais para acadar a igualdade de oportunidades. Consonte o art. 9.3 CE e o art. 157.4 TFUE, o art. 11 LOIEMH define as medidas de acción positiva nos termos seguintes: "Coa finalidade de facer efectivo o dereito constitucional da igualdade, os Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor das mulleres para corrixir situacións patentes de desigualdade de feito respecto dos homes. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan ditas situacións, terán que ser razoables e proporcionadas en relación co obxectivo perseguido en cada caso".

[214] O apartado 2 do citado art. 11 sinala, en efecto, que "tamén as persoas físicas e xurídicas privadas poderán adoptar este tipo de medidas [de acción positiva] nos termos establecidos na presente Lei". Por outra banda, segundo o art. 43 LOIEMH, "De acordo co establecido legalmente, mediante a negociación colectiva poderán establecerse medidas de acción positiva para favorecer o acceso das mulleres ao emprego e a aplicación efectiva do principio de igualdade de trato e non discriminación nas condicións de traballo entre mulleres e homes".

[215] Disp. Adicional Undécima. A LOIEMH, porén, non inclúe unha referencia expresa á proxección sobre os sistemas de clasificación profesional do principio de igualdade e non discriminación. Proxección que, non obstante, debe deducirse da referencia xenérica, *ex* art. 5, ás "condicións de traballo".

[216] Precisamente sobre esta cuestión, pode consultarse SALDAÑA VALDERAS, E., "Los sistemas de clasificación profesional en los planes de igualdad de la empresa privada y el sector público", TL, núm. 119, 2013, p. 91 e seguintes.

[217] O art. 6.1 da LOIEMH define a discriminación directa por razón de sexo como a situación na que se atopa unha persoa que sexa, fose ou puidera ser tratada, en atención ao seu sexo, de maneira menos favorable que outra en situación comparable. Pola súa banda, segundo o apartado 2º do mesmo precepto concorre discriminación indirecta cando unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros sitúe a persoas dun sexo en desvantaxe particular con respecto a persoas do outro, agás que a disposición, criterio ou práctica poidan xustificarse obxectivamente en atención a unha finalidade lexítima e que os medios para acadar esa finalidade sexan necesarios e adecuados.

A discriminación directa será aberta "cando quen discrimina toma abertamente en consideración, co trasfondo dos prexuízos de xénero, o sexo da vítima" e oculta "cando quen discrimina toma en consideración algunha circunstancia que encobre a consideración do sexo da vítima e que é un elemento esencial dentro da construción social e cultural do xénero" –a discriminación por maternidade ou o acoso sexual conforman, en dito sentido, discriminacións directas ocultas ou disimuladas, certamente na actualidade obxecto de recoñecemento legal expreso[218]-. Finalmente, a discriminación indirecta –como se sinalou, oculta por definición- require así mesmo dunha circunstancia interposta, pero que, sendo en aparencia neutra –un trazo físico ou unha condición social ou cultural-, produce un impacto adverso ou desvantaxe particular carentes de xustificación en motivos alleos ao sexo[219].

Sentadas as categorías, convén, para a súa plasmación ao suposto obxecto de análise, lembrar os dous planos ou fases da xenericamente denominada "clasificación profesional": por unha banda, a elaboración, en abstracto e con carácter previo a unha concreta contratación, da táboa ou sistema de clasificación profesional, determinando as partes negociadoras o número e contido de cada un dos estratos profesionais –grupos, por expresa disposición legal-; por outra banda, a modo de fase ulterior ao proceso anteriormente referido, a inserción dos concretos traballadores e traballadoras, xa con ocasión da súa contratación e incorporación ao cadro de persoal, nos correspondentes grupos. As prácticas discriminatorias, en efecto, poden xerarse en ambas as dúas fases da clasificación profesional.

Desaparecidas as dobres escalas salariais –polas que homes e mulleres tiñan asignadas, no marco da mesma categoría profesional, retribucións dispares[220]- xurde a chamada "segregación vertical"[221], froito dunha concepción nesgada dos sistemas de clasificación profesional –primeira fase-, pero tamén –segunda fase- de prácticas empresarias deliberadamente dirixidas á contratación de traballadoras para certos grupos e de traballadores para outros. A discriminación opera entón por mor da inserción de mulleres e homes en diferentes grupos, categorías ou niveis: mentres determinadas tarefas quedan reservadas aos varóns –a miúdo aquelas comprendidas nos

[218] Así, no caso do acoso sexual, *ex* art. 7 da LOIEMH –así como, na Directiva 2006/54/CE, *ex* art. 2.2-. Pola súa banda, a cualificación do trato pexorativo por razón de embarazo como discriminación por razón de sexo directa requiriu, superando o elemento comparativo das definicións normativas, do denominado "test de substitución", polo que se procede á substitución da traballadora embarazada polo varón, comparando as diversas consecuencias xurídicas xeradas: así, na emblemática STXCE do 8 de novembro de 1990, Caso Decker, Asunto C-177/88. No eido interno, con anterioridade ao recoñecemento normativo da discriminación por embarazo como discriminación sexista directa, poden citarse, entre outras, as SSTC 173/1994, do 7 de xuño ("a discriminación por razón de sexo non comprende só aqueles tratamentos pexorativos que atopen o seu fundamento na pura e simple constatación do sexo da persoa prexudicada. Tamén comprende estes mesmos tratamentos cando se fundan na concorrencia de condicións ou circunstancias que teñan co sexo da persoa unha relación de conexión directa e inequívoca. Tal sucede co embarazo, elemento ou factor diferencial que, por razóns obvias, incide de forma exclusiva sobre as mulleres") e 136/1996, do 23 de xullo ("os tratos desfavorables baseados no embarazo, ao afectar exclusivamente á mulleer, constitúen, por tanto, unha discriminación por razón de sexo proscrita polo art. 14 CE").

[219] Recolléronse os conceptos, reinterpretados en clave de xénero, ofrecidos por LOUSADA AROCHENA, J. F. (Coord.), CABEZA PEREIRO, J., NUÑEZ CORTÉS CONTRERAS, P., *Curso de igualdad…, op. cit.*, p. 75, 76 y 77.

[220] Sendo habitual que a retribución das traballadoras representase só a metade da dos traballadores.

[221] *Vid.* os conceptos de segregación horizontal e vertical en SALDAÑA VALDERAS, E., "Discriminación salarial", en AA.VV (Coord.: PÉREZ DEL RÍO, T.), *La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva*, Instituto de la Mujer (Madrid, 1997), p. 107.

grupos aos que se vinculan retribucións máis substanciosas-, outros cometidos –en cambio, propios de grupos aos que se recoñecen salarios máis modestos- resultan asignados a mulleres.

De impoñerse tal clasificación por mor da configuración en masculino ou en feminino de determinados grupos profesionais –ou das funcións ou tarefas que o conforman- concorrerá, agás xustificación obxectiva fundamentada nunha finalidade lexítima, discriminación directa aberta. E directamente discriminatoria resultará, así mesmo, a clasificación profesional fundamentada, seguindo a construción teórica máis arriba glosada, nalgún "elemento esencial" da "construción social e cultural do xénero" –conformando neste caso, tendo en conta a invisibilización do sexo como elemento determinante, unha discriminación directa oculta-. Finalmente, de ser a masculinización e feminización de estratos profesionais froito do emprego de criterios de asignación aparentemente neutros, estaremos ante un suposto de discriminación indirecta. Os sistemas de clasificación profesional son, xa que logo, susceptibles de xerar ou perpetuar discriminacións –particularmente, retributivas- "sexan na súa versión máis basta, onde o sexo é obxecto de consideración directa, sexa na súa versión máis sutil e común, (…) baixo a aparencia de tratamentos formalmente non discriminatorios"[222].

O sexo, en todo caso, eríxese no elemento de distorsión, determinando o confinamento das traballadoras en determinados grupos, cuxas funcións ou tarefas resultan polo demais infravaloradas. Como se adiantou, unha clasificación profesional nesgada non só deriva nunha división sexista do traballo, senón tamén nunha minusvaloración do traballo feminino e, correlativamente, nunha discriminación retributiva. Pois, traballos de igual valor son a miúdo obxecto de desigual remuneración: sendo aqueles material e funcionalmente dispares, cabe, efectivamente, a súa vinculación a distintos grupos –tendo en conta, en particular, a función definidora da prestación debida destes últimos-, pero non así e non por iso, tendo en conta a esixencia de requirimentos equiparables, unha retribución dispar[223]. Pois, o principio constitucional de non discriminación por razón de sexo acada, así mesmo, a "todos aqueles supostos nos que se produza unha desigual valoración de traballos non exactamente iguais, pero equivalentes ou de igual valor dende o punto de vista da natureza e condicións de prestación", sendo o sexo ou características vinculadas ao mesmo factores determinantes de tal desigual valoración. Debe, xa que logo, ponderarse "o traballo en si mesmo", e non a categoría ou grupo en que se integre –a tales efectos, "elemento secundario"-, nin tampouco a súa denominación[224].

[222] STC 147/1995, de 16 de outubro.

[223] De feito, precisamente para responder á segregación vertical –na que, por estar traballadores e traballadoras en diversas categorías, non cabe comparación- substituíuse o principio de "igual retribución por igual traballo" polo axioma de "igual retribución por traballo de igual valor", acollendo a chamada "concepción flexible do termo de comparación retributiva". Lembrando isto último, *vid*. LOUSADA AROCHENA, J. F. (Coord.), CABEZA PEREIRO, J., NUÑEZ CORTÉS CONTRERAS, P., *Curso de igualdad…, op. cit.*, 70.

[224] STC 145/1991, de 1 de xullo, Caso Hospital Gregorio Marañón, primeira resolución na que a xurisprudencia constitucional española apreciou discriminación por razón de sexo indirecta: suposto no que, como se lembrará, estimouse indirectamente discriminatoria a práctica convencional determinante da vinculación de retribucións dispares a dúas categorías profesionais –"peóns" e "limpadoras"-, respectivamente masculinizadas e feminizadas- que, sen ser materialmente iguais, si ostentaban igual valor.

Non constitúe discriminación no acceso ao emprego, unha diferencia de trato baseada nunha característica relacionada co sexo cando, debido á natureza das actividades profesionais concretas ou ao contexto en que se leven a cabo, esa característica constitúa un requisito profesional esencial e determinante, sempre e cando o obxectivo perseguido sexa lexítimo e o requisito proporcionado (art. 14.2 Directiva 2006/54/CE e art. 5 LOIEMH). De modo que só nas circunstancias referidas cabería circunscribir o acceso a un determinado grupo profesional a traballadores ou traballadoras. E á inversa: á marxe do concreto –e residual- suposto descrito, a configuración de categorías ou grupos só para varóns ou exclusivamente para mulleres é discriminatoria.

A análise dos convenios colectivos seleccionados pon de manifesto a práctica erradicación de discriminación sexistas directas. Sen dúbida pola súa visibilidade –inclusive formal ou terminolóxica-, as clasificacións profesionais directa e abertamente fundamentadas no sexo son residuais: destaca, con todo, a configuración por algún convenio colectivo do grupo profesional de "azafata", describindo, en feminino, os cometidos asignados[225].

Tamén en Galicia, xa que logo, parece terse operado unha depuración formal dos sistemas de clasificación profesional[226], eliminando as partes negociadoras, con carácter xeral, categorías sexuadas[227]. Intervención, en pro do principio de igualdade, que non debe subestimarse, sinaladamente ao substituírse referencias explícitas ao xénero por unha linguaxe inclusiva, mediante o emprego de formulacións neutras ou en masculino e feminino, tanto en convenios de sector –autonómicos[228] e provinciais-, como de empresa[229].

Con todo, á marxe da apreciación xeral dunha liña de tendencia positiva, non poden deixar de referirse terminoloxías, aínda moi numerosas, en cambio precisadas de corrección. Así, no caso de convenios colectivos que formulan en feminino categorías tradicionalmente ocupadas por mulleres: é o caso de "azafatas"[230], "limpadoras"[231] ou

[225] V CC para o sector de pompas fúnebres de Galicia, que sinala que as citadas "azafatas" "poderán simultanear o seu cometido co de telefonista e serán requirid*as* para efectuar traballos de cerimonial".

[226] Mostra deste proceso é a evolución experimentada por algún convenio: así mentres o CC do sector da lousa de Ourense e Lugo, anos 2014, 2015 e 2016, procedía, en texto, a unha enumeración dos postos en masculino exclusivamente –non así na táboa salarial-, tal disfunción é corrixida polo posterior convenio para as anualidades 2017, 2018 e 2019, no que se emprega unha linguaxe inclusiva tanto no clausulado como na correspondente táboa salarial.

[227] Destacando a predilección das partes negociadoras pola referida depuración formal e eliminación de discriminación sexistas directas abertas –de más fácil aprehensión-, *vid*. LOUSADA AROCHENA, J. F., "Principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres: la aplicación judicial por la jurisdicción ordinaria", AL, 2004, Tomo I, p. 15; FERNÁNDEZ PROL, F., "Igualdad por razón de sexo/género en la retribución y en los servicios sociales", en AA.VV. (Coord.: LOUSADA AROCHENA, J. F.), *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo e Inmigración (Madrid, 2008), p. 189; GARRIGUES GIMÉNEZ, A., "La quimera de la igualdad de mujeres y hombres en el trabajo: inercias, resistencias e impermeabilidad de la negociación colectiva a la quiebra de los roles de género en la clasificación profesional", en AA.VV. (Dir.: GARRIGUES GIMÉNEZ, A.), *Clasificación profesional y discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva*, Reus (Madrid, 2017), p. 11.

[228] II CC de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica (anos 2015-2018), CC autonómico de eventos, servizos e producións culturais, I CC do sector das orquestras de verbena de Galicia 2017-2018, CC de comercio vario da provincia da Coruña, CC de limpeza de edificios e locais da provincia de A Coruña.

[229] CC da Fundación San Rosendo 2016-2020.

[230] V CC para o sector de pompas fúnebres de Galicia.

"empaquetadoras"[232]. Noutros casos, por contra, determinados postos de elevada cualificación formúlanse en masculino, contrastando co resto do nomenclátor en cambio obxecto de formulación neutra. E non poden deixar de referirse sistemas exclusiva[233] ou preponderantemente formulados en masculino[234] ou que só optan pola linguaxe inclusiva no caso de categorías tradicionalmente feminizadas, procedendo a unha corrección só parcial do nomenclátor –é o caso do CC provincial de industrias de rematantes e serradoiros de madeira da provincia da Coruña ou do CC do sector de industrias e comercio vitivinícolas da provincia de Pontevedra, que só empregan a linguaxe neutra no caso do "persoal de limpeza", mentres o resto dos grupos se enuncia exclusivamente en masculino[235]-. Proceder, por outra banda, tamén presente en convenios de sectores feminizados: así, nos CC para os sectores da limpeza de edificios e locais para as provincias de Pontevedra[236] e Lugo[237]. Insuficientes, finalmente, resultan aquelas cláusulas xerais, segundo as cales a expresión "traballadores" –e similares: condutores, técnicos…- debe, así mesmo, entenderse comprensiva das traballadoras[238].

Máis complexa resulta a detección de discriminacións directas ocultas ou indirectas –como se indicou, veladas en todo caso-, por empregar, a modo de criterios de clasificación, circunstancias interpostas: ben elementos esenciais da construción social e cultural do xénero –no caso das discriminacións directas ocultas-, ben elementos aparentemente neutros pero xeradores dun impacto adverso –no suposto de discriminacións indirectas-. A verificación da efectiva neutralidade dos criterios de clasificación é por iso decisiva, resultando ilustrativas as precisións realizadas pola xurisprudencia, interna e así mesmo europea. Así, segundo a primeira, non son neutras aquelas calidades ou condicións predominantes nun xénero, implicando a súa consideración unha hipervaloración daquelas funcións para as que sexan

[231] CC para o transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra, CC para a actividade de edificación e obras públicas da provincia de Lugo.
[232] CC provincial do comercio téxtil de Lugo.
[233] Así, entre os convenios de sector: CC do sector de pastelería, confeitería, bolería, repostería e pratos precociñados da provincia de Ourense, 2014-2015. E, igualmente, entre convenios empresariais: I CC da empresa Louzán, SL, CC da empresa Montajes Tubacer, SL, III CC de Benteler Automotive Vigo, SL, CC de refrescos del Atlántico, SL, CC da empresa Inergy Automotive Systems Spain, SA.
[234] III Convenio de instalacións deportivas e ximnasios da CA de Galicia 2016-2018, CC do sector de industriais do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra, CC da sanidade privada da provincia de Lugo.
[235] Igualmente, no caso do CC de mármores e pedras da provincia de Pontevedra.
[236] Que amosa a seguinte composición: porcentaxe de traballadoras: 80 por 100; porcentaxe de traballadores: 20 por 100.
[237] Que amosa a seguinte composición: porcentaxe de traballadoras: 85 por 100; porcentaxe de traballadores: 15 por 100.
[238] É o caso do CC para o transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra, 2014-2015-2016, que expresamente sinala: "as partes asinantes do presente Convenio fan constar que nas referencias que se fan no texto aos termos masculino de traballador e condutor deben entenderse incluídos o conxunto dos traballadores, tanto homes como mulleres, sen discriminación por razón de sexo". Precisión que contrasta coa formulación en masculino de todas as categorías, agás a de "limpadora", polo demais configurada como último elo da táboa salarial. Outro exemplo no CC do sector de pastelería, confeitería, docería, repostería e pratos precociñados da provincia de Ourense para os anos 2016-2018: "A comisión negociadora declara que o convenio colectivo foi redactado utilizando o xénero neutro a fin de facilitar a súa lectura e comprensión. Os asinantes declaran que toda expresión que defina unha actividade ou condición, como encargado, traballador, empresario… é empregada no sentido comprensivo das persoas de ambos sexos, sendo utilizados os termos en sentido neutro e non como referencia ao sexo masculino". Xa a nivel empresarial, optan por esa fórmula, entre outros, o CC Strategic Minerals Spain S.L (art. 43), así como CC de Autobuses Urbanos de Ourense, SL (art. 37).

inxustificadamente requiridas[239]. A forza física tradicionalmente moi presente nos sistemas de clasificación profesional, eríxese, respecto dos varóns, no elemento paradigmático. A inserción nun estrato profesional determinado –obxecto dunha especial valoración e remuneración- só podería sustentarse na forza física requirida, de ser esta efectivamente un compoñente esencial para o desenvolvemento dunha tarefa, xa que logo, de facto, especialmente penosa. Debe concorrer, dito doutro xeito, unha xustificación obxectiva, fundamentada nunha finalidade lexítima, resultando a esixencia do criterio discutido idónea e necesaria[240]. Así mesmo, os efectos da consideración dunha calidade eminentemente masculina deben mitigarse mediante o manexo de criterios neutros dende unha perspectiva de xénero: responsabilidade, atención, asiduidade…[241]. Cabe, pois, sinaladamente para determinar o nivel de retribución, que un sistema de clasificación profesional empregue o criterio do esforzo "cando, tendo en conta a natureza das actividades, o traballo que deba realizarse esixa efectivamente certo despregamento de forza física, coa condición de que, mediante a consideración doutros criterios, consiga excluír, no seu conxunto, calquera discriminación por razón de sexo (…)". Para o que, a súa vez, "debe tomar en consideración (…) criterios respecto dos que poidan ter aptitudes especiais os traballadores de cada sexo"[242].

A identificación dun sistema de clasificación profesional indirectamente discriminatorio require, por unha banda, a verificación –mediante proba estatística ou doutro tipo- do impacto adverso ou desvantaxe particular despregado polo criterio ou elemento aparentemente neutro de que se trate[243]. Por outra banda, é preciso, así mesmo, descartar a concorrencia –pese a aparencia de discriminación- de xustificación obxectiva nos termos máis arriba referidos. Por iso, só cabe, á vista dos convenios colectivos obxecto de análise, o sinalamento de criterios "sospeitosos". Así, como ten apuntado a xurisprudencia, o xa referido "esforzo físico"[244], nalgún caso determinante da inserción en grupos aos que se vincula unha retribución maior que a asignada a outros igualmente comprensivos de cometidos de iguais características –formación e coñecementos elementais-, operando a forza física a modo de único criterio distintivo.

Finalmente, debe subliñarse a detección de sistemas de clasificación profesional escasamente transparentes, con insuficientes[245] ou nulas referencias aos factores de

[239] SSTC 58/1994, de 28 de febreiro e 147/1995, de 16 de outubro, entre outras.

[240] Tal e como se deduce dunha nutrida xurisprudencia do TXUE: STXCE do 17 de outubro de 1989, C-109/88, Asunto Danfoss (apartados 22 y 23), STXCE do 27 de xuño de 1990, Asunto Kowalska, C-33/89 (apartado 16), STXCE do 17 de xuño de 1998, Asunto Hill e Stapleton, C-243/95 (apartado 43) e STXCE do 23 de outubro de 2003, Asunto Schönheit e Becker, C-4/02 (apartado 71).

[241] SSTC 145/1991 e 250/2000, do 30 de outubro.

[242] STXUE do 1 de xullo de 1986, C-237/85, Asunto Dato-Druck, en interpretación da Directiva entón vixente, a Directiva 75/117/CE.

[243] Debe lembrarse, a tal efecto, a evolución experimentada a efectos de identificación de discriminacións indirectas: mentres o orixinario art. 2.2 da Directiva 97/80/CE, do 15 de decembro, relativa á carga da proba nos casos de discriminación por razón de sexo, sinalaba que concorría discriminación sexista indirecta "cando unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutro afect[ara] a unha proporción substancialmente maior de membros dun mesmo sexo (…), a Directiva 2002/73/CE procedeu á substitución de tal elemento cuantitativo polo elemento –xa cualitativo- da "desvantaxe particular", que permanece na Directiva 2006/54/CE. Sobre esta cuestión, pode consultarse LOUSADA AROCHENA, J. F. (Coord.), CABEZA PEREIRO, J., NUÑEZ CORTÉS CONTRERAS, P., *Curso de igualdad…, op. cit.*, p. 77.

[244] Algún convenio emprega expresións similares: así o CC do comercio da alimentación 2016-2019 para a provincia da Coruña alude ao "esforzo físico ou incomodidade temporal".

[245] Así, no caso do CC do comercio da alimentación da provincia de Pontevedra, anos 2016, 2017, 2018, 2019, que só alude aos factores de inserción nos correspondentes grupos e ao elemento de transición entre

encadramento[246], a miúdo sustentados no exclusivo recurso a expresións manidas escasamente reveladoras dos concretos requirimentos esixidos –"oficiais de 1ª, oficiais de 2ª", "peóns", "mozos"- . Práctica convencional que dificulta ou impide a avaliación da neutralidade ou nesgo de xénero da clasificación.

3. Boas prácticas e medidas de acción positiva

No apartado de boas prácticas debe referirse, en primeiro termo, por estimarse decisivo, o recurso a criterios de encadramento obxectivos e racionais[247]–como destaca, por certo, algún convenio[248]-. Así, entres os factores determinantes da inserción nos correspondentes grupos, figuran a miúdo, nos textos constitutivos da mostra seleccionada, a "formación" ou "coñecemento", a "autonomía" e "iniciativa", a "responsabilidade" e a "complexidade"[249].

Así mesmo, complementando o recurso a factores técnicos racionais, estímanse moi positivas aquelas descricións precisas dos cometidos, requirimentos –académicos ou profesionais - e criterios determinantes da inserción nos correspondentes grupos: así, no CC do sector da lousa de Ourense e Lugo, anos 2014, 2015 e 2016, no II CC de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica (anos 2015-2018), no CC de ámbito da CA de Galicia para salóns de peiteado de donas, cabaleiros, unisex e salóns de beleza (2016, 2017, 2018 e 2019), ou, xa no ámbito da negociación colectiva a nivel empresarial, no CC da empresa Fundación Formación e Emprego de Galicia (Forem Galicia, art. 14). Proceder que contribúe á transparencia da clasificación, a súa ponderación dende a perspectiva do principio de igualdade e, no seu caso, á erradicación de nesgos de xénero.

Por outra banda, deben referirse aqueles propósitos expresos de revisión, dende unha perspectiva de xénero, dos sistemas de clasificación profesional. Así, no CC do sector do comercio de materiais de construción e saneamento da provincia de Pontevedra, segundo o cal: "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"[250]. Iso revela, en principio, un coñecemento da problemática e

---

os niveis en que se estruturan os citados grupos –a antigüidade-, pero non define os postos de traballo, nin precisa as condicións esixidas para acceder a cada un destes.

[246] Entre outros, CC do sector do comercio retallista téxtil da provincia de Pontevedra, CC para o sector da construción da provincia de Ourense, CC de ámbito interprovincial da empresa NEA F3 Ibérica, SLU, CC da Fundación San Rosendo 2016-2020, CC da empresa Comercial Orework, SLU, CC de Unidad de Vehículos Industriales, SA "UNVI".

[247] Xa a STC 145/1991 destacou que a clasificación profesional debe obedecer a criterios técnicos racionais.

[248] Tal é o caso do CC provincial do sector de derivados do cemento da Coruña, que expresamente sinala: "a clasificación realízase en divisións funcionais e grupos profesionais por interpretación e aplicación de criterios xerais obxectivos e polas tarefas e funcións básicas máis representativas que desenvolvan os/as traballadores/as".

[249] Neste sentido o CC de ámbito da CA de Galicia para salóns de peiteado de donas, cabaleiros, unisex e salóns de beleza (2016, 2017, 2018 e 2019), sinala que "os factores que inflúen na determinación da pertenza a un determinado grupo profesional son os seguintes: Autonomía, Mando, Responsabilidade, Coñecementos, Iniciativa, Complexidade".

[250] Nese sentido, outros convenios aluden 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

o compromiso, cando menos formal, de articular medidas para a súa resolución. En ocasións, con todo, ditas cláusulas contrastan abertamente co contido restante do convenio, elaborado en clave esencialmente masculina e, xa que logo, de facto, escasamente proclive á referida composición equilibrada dos diversos estratos profesionais da empresa ou sector de que se trate[251].

Finalmente, polo seu carácter pedagóxico, deben destacarse aquelas referencias expresas, ás obrigas legais na materia, sinaladamente ao art. 22.3 ET, lembrando algúns convenios que a definición dos grupos profesionais debe axustarse a criterios e sistemas que teñan como obxecto garantir a ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mulleres e homes[252].

Xa no apartado de medidas de acción positiva, forzoso resulta constatar a escasa virtualidade práctica acadada polo habilitación legal na materia –*ex* arts. 43 LOIEMH e 17.4 ET-. Son, en efecto, escasos e mesmo residuais os convenios colectivos que sinalan preferencias, na contratación ou condicións de clasificación profesional, determinando o acceso, ao correspondente grupo, das persoas do sexo menos representado[253]. Só algúns textos albergan medidas de impulso á contratación destas últimas, sinaladamente no marco de plans de igualdade. Tal é o caso do plan de igualdade de CIE Galfor, SA –incorporado ao CC desta empresa, 2014-2017-. No mesmo, ao amosar o diagnóstico previo un "cadro de persoal masculinizado" –na que, mentres nos postos de responsabilidade, a incorporación da muller é lenta pero aumentou, nos postos de traballo non cualificados, en cambio, "non existe ningunha muller"-, establécense os

---

grupos profesionais como nas áreas" –CC de mármores e pedras da provincia de Pontevedra-, para "impulsar unha presenza equilibrada da muller nos ámbitos da empresa –CC do sector da construción da provincia de Pontevedra-, ou para "promover a composición equilibrada entre sexos no persoal laboral" –CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades (art. 18)-, ou anuncian que "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" –CC provincial do comercio téxtil de Lugo, CC da sanidade privada da provincia de Lugo ou CC provincial para as industrias metalúrxicas de Lugo-. En termos máis laxos, algún convenio de empresa procede á constitución de comisión paritarias a efectos de "estudo da estrutura organizativa da empresa co obxectivo de saber o grao de cumprimento no dito principio de igualdade" –CC da empresa Aguas de Cabreiroá, SAU (art. 33)-.

[251] CC provincial de siderometal e talleres de reparación de vehículos da provincia de Ourense (2013-2018), que aínda que prevé expresamente "evitar na redacción do convenio a linguaxe sexista", enumera todas as categorías exclusivamente en masculino.

[252] O art. 12 do CC de Euroinversiones Aguas de Sousas, SL, Unipersonal, destaca, nese sentido, que "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".

[253] Sobre o particular pode consultarse, entre outros, QUINTANILLA NAVARRO, B., "Acceso al empleo y condiciones de trabajo en general", en AA.VV. (Coord.: PÉREZ DEL RÍO, T.), *La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva*, Instituto de la Mujer (Madrid, 1997), p. 71; LOUSADA AROCHENA, J. F., *El derecho fundamental a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, Tirant Lo Blanch (Valencia, 2014). Na materia é obrigada a referencia á xurisprudencia europea sentada xa nas STXCE de 17 de outubro de 1995 –Asunto Kalanke, C-450/1993, no que o Tribunal aborda por primeira vez unha preferencia á contratación, resolvendo en sentido contrario a súa lexitimidade- e de 11 de novembro de 1997 –Asunto Marshall, C-409/95, no que, en cambio, a medida de acción positiva se estima conforme a Dereito, sinaladamente polo establecemento, no caso concreto, dunha cláusula de "apertura" ou "salvagarda", segundo a cal "se garante aos candidatos masculinos con igual capacitación que as candidatas femininas que as candidaturas serán obxecto dunha apreciación obxectiva que teña en conta todos os criterios relativos á persoa dos candidatos de ambos sexos e ignore a preferencia concedida ás candidatas femininas cando un ou varios deses criterios fagan que a balanza se incline a favor do candidato masculino"-.

correspondentes obxectivos –sinaladamente, entre os obxectivos específicos, "a incorporación de mulleres ás áreas da empresa onde están menos representadas"[254]- e sinálanse as medidas concretas a adoptar. Así, entre outras, as seguintes: o emprego dunha "linguaxe non sexista nin discriminatoria, na documentación utilizada durante o proceso de busca de candidatos/as: ofertas de emprego, anuncios, internet, etc., … eliminando cuestións relativas ao sexo, estado civil, número de fillos, etc."; "accións positivas nas políticas de selección, na procura dun equilibrio da representatividade de ambos sexos en todas as categorías profesionais"; o "establecemento de mecanismos de contacto (…) con centros de formación profesional vinculados ao sector, para posibilitar á organización dispoñer de candidatas cualificadas ou a realización de prácticas", así como "ampliar as fontes de recrutamento co obxectivo de ter candidaturas do sexo menos representado no posto a cubrir (servizos locais de emprego, centros de formación profesional, entre outras)". Accións das que se responsabilizan departamentos expresamente identificados –o Departamento de Recursos Humanos e a Dirección-, sendo obxecto de control e seguimento, segundo esixe o art. 46.1da LOIEMH, mediante a análise de indicadores así mesmo expresamente referidos –"Nº de homes e mulleres do Departamento de Recursos Humanos que recibiron formación", "Nº de candidaturas recibidas de mulleres e homes por cada posto", "Nº de fallos detectados como linguaxe sexista", "Nº de homes e mulleres incorporados a cada posto ofertado". Liña seguida, así mesmo, polo CC do persoal do servizo de limpeza Hospital Comarcal Monforte de Lemos: "Nos procesos de selección do persoal referidos a grupos profesionais nos que a distribución do cadro de persoal non ten unha composición equilibrada, a empresa adoptará unha medida de acción positiva cara ao sexo menos representado, nos casos en que haxa unha valoración global idéntica, logrando que ao longo da vixencia do convenio se alcance unha composición equilibrada de mulleres e homes en todos os grupos profesionais"[255]. Finalmente, outros textos optan por redaccións máis ambiguas: así, o CC de Strategic Minerals Spain, SL anuncia a medida consistente en "promover a contratación da persoa cuxo sexo se corresponda co menos representado no departamento para o que se realiza a selección, a condición de que exista igualdade de condicións de idoneidade de candidaturas". Sendo relevante o anuncio, parece despregar efectos *ad futurum*, non conformando –pola súa formulación e atopándose no marco do precepto rubricado "Plan de igualdade para a igualdade"- un efectivo compromiso[256]. Valoración que merecen, así mesmo, outros "anuncios" similares: así, no CC da empresa José Sanjurjo Construcciones, SL, segundo o cal, "en materia de contratación, se promoverá que, a igual mérito e capacidade, *se contemple positivamente* o acceso do xénero menos representado no Grupo Profesional de que se trate"[257].

[254] Tamén se configuran como obxectivos específicos, na "área de acceso e formación", a "incorporación da perspectiva de xénero nos procesos selectivos" e a "incorporación de procedementos para mellorar a participación de mulleres nos procesos de recrutamento". E sinálanse, a modo de obxectivos xenéricos, "fomentar o equilibrio de homes e mulleres no cadro de persoal coa incorporación de mulleres aos postos non cualificados" e "Incluír a perspectiva de xénero no acceso e selección de CIE Galfor".

[255] Art. 5.

[256] En termos similares, o plan de igualdade anexo ao CC da empresa Ence Energía y Celulosa, SA (Centro de operacións de Pontevedra), sinala: "estudarase o deseño de políticas que axuden e apoien o acceso e promoción de mulleres en aquelas áreas, niveles ou funciones en que estean menos representadas".

[257] Art. 46.

En ocasións, por outra banda, os obxectivos sinalados resultan modestos: así, nun sector tradicionalmente masculinizado como o da automoción[258], con perspectivas de contratación, no actual contexto económico, "conservadoras", "manter a actual porcentaxe de representación feminina do Centro". Para o que se prevé a implementación de dúas medidas: "o número de mulleres que se contraten debe respectar, como mínimo, a porcentaxe de representación feminina no cadro de persoal existente en cada período", e, "no caso específico da contratación temporal, a de mulleres será, como mínimo, equivalente á taxa de representación feminina en cada período, mellorada en cinco puntos porcentuais" –aposta, xa que logo, máis decidida pola contratación de duración determinada, cando menos cuestionable dende a perspectiva da estabilidade no emprego-.

II. A FORMACIÓN E PROMOCIÓN PROFESIONAL

1. Aproximación conceptual e normativa

No eido europeo, e para a consecución do obxectivo xenérico da igualdade entre mulleres e homes "en asuntos de emprego e ocupación", a Directiva 2006/54/CE establece a prohibición de discriminacións, directas ou indirectas, no acceso ao emprego "en todos os niveis da xerarquía profesional, incluída a promoción", así como no "acceso a todos os tipos e niveis de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior e reciclaxe profesional" (art. 14).

Xa a nivel interno, debe destacarse a referencia expresa, *ex* art. 5 da LOIEMH, á formación profesional e á promoción profesional, sobre as que, xa que logo, debe proxectarse o principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes.

O ET, pola súa banda, recoñece o dereito das persoas traballadoras "á promoción e formación profesional", inclusive a efectos da súa adaptación ás modificacións operadas no posto de traballo e mellora da súa empregabilidade –art. 4.2 ET-. Dereito "básico", xa que logo, de contido complexo, comprensivo, por unha banda, do dereito á promoción á través do traballo –tamén referido polo art. 35.1 CE- e, por outra banda, do dereito á formación profesional –vinculado ao dereito ao traballo, *ex* art. 35 CE, pero tamén ao dereito á educación, *ex* art. 27 CE, e ao mandato, aos poderes públicos, de fomento dunha política que garanta a formación e readaptación profesionais (art. 40.2 CE)-[259]. Configuración que delata a conexión –"causa-efecto"- existente entre formación e promoción: a formación e correlativa mellora da cualificación profesional eríxense, en efecto, xunto con outros elementos –sinaladamente, a experiencia-, en factores de mellora progresiva na escala profesional.

Do desenvolvemento do referido "dereito á promoción e formación profesional", encárganse os arts. 23 e 24 do ET, respectivamente referidos á "Promoción e formación

[258] Segundo se desprende do Diagnóstico de Igualdade do Plan de Igualdade Peugeot Citroën España, Centro de Vigo, 2016-2019, a representación feminina media nas plantas de fabricantes de automóbiles españolas atópase actualmente arredor do 11 por 100, sendo a do Centro de Vigo, en xuño de 2015, dun 18,3 por 100.

[259] MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del trabajo…, op. cit.,* p. 730 y 731.

profesional no traballo" e aos "Ascensos", nos que se introduce a perspectiva de xénero. Á negociación colectiva corresponde, en efecto, pactar os termos do exercicio dos dereitos formativos do traballador[260], así como o réxime de ascensos dentro do sistema de clasificación profesional[261], conforme a "criterios e sistemas que garantan a ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre traballadores dun e doutro sexo" –art. 23.2 ET, así como, en termos practicamente idénticos, art. 24.2 ET-. Este último incluso, en materia por tanto de ascensos e promoción profesional, habilita expresamente a adopción de "medidas de acción positiva dirixidas a eliminar ou compensar situacións de discriminación". O lexislador reitera deste xeito a previsión do art. 17.4 ET, polo que se faculta á negociación colectiva ao establecemento de medidas de acción positiva nas condicións de formación e promoción, "de modo que, en igualdade de condicións de idoneidade, teñan preferencia as persoas do sexo menos representado para favorecer o seu acceso ao grupo profesional ou posto de que se trate".

2. Cláusulas convencionais en materia de formación, promoción profesional e ascensos: tipoloxía

Son relativamente frecuentes os convenios colectivos que omiten toda referencia á formación, promoción profesional ou ascensos ou que regulan ditas materias obviando toda perspectiva de xénero[262]. Así, en materia formativa, non poucos textos reiteran as disposicións legais –fundamentalmente, o art. 23 ET-[263]. E as cláusulas dedicadas á promoción profesional –nos convenios colectivos empresariais máis frecuentes e detalladas, en aplicación do art. 24 ET e por resultar dito ámbito máis apropiado-, limítanse a miúdo a enumerar sucintamente os factores de transición entre estratos profesionais –sinaladamente, a antigüidade ou experiencia[264]-, outorgando, a efectos de acceso a postos configurados como "de mando" ou responsabilidade, valor preeminente ao poder empresarial de dirección[265] –así mediante a fórmula da libre designación-.

[260] Dereitos –*ex* art. 23.1 ET- ao gozo dos permisos necesarios para concorrer a exames, así como á elección de quenda de traballo, cando se cursen con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou profesional; á adaptación da xornada ordinaria de traballo para a asistencia a cursos de formación profesional; á concesión dos permisos oportunos de formación ou perfeccionamento profesional con reserva do posto de traballo; á formación necesaria para a súa adaptación ás modificacións operadas no posto de traballo. Pola súa banda, o art. 23.3 ET establece o dereito dos traballadores cunha antigüidade mínima dun ano a un permiso retribuído de 20 horas anuais de formación profesional para o emprego vinculada á actividade da empresa –acumulables por períodos de ata 5 anos-.

[261] Nese sentido, o art. 24 ET sinala expresamente que os ascensos dentro do sistema de clasificación profesional, produciranse conforme ao que se sinale en convenio colectivo ou, en defecto deste último, en acordo de empresa, tendo en conta, en todo caso, a formación, méritos e antigüidade da persoa traballadora, así como as facultades organizativas da parte empresarial.

[262] Entre outros, III CC de Benteler Automotive Vigo, SL –o que, por certo, contrasta coa declaración realizada en materia de igualdade de oportunidades (art. 36: "O Comité de Empresa e a dirección de Benteler Automotive Vigo, SL, conscientes da importancia de favorecer o acceso das mulleres ao emprego e a aplicación efectiva do principio de igualdade de trato e non discriminación nas condicións de traballo entre homes e mulleres, consideran irrenunciable, seguir avanzando na dirección de adoptar todas as medidas tendentes a evitar ou corrixir situacións que supoñan discriminación no ámbito das relacións laborais da nosa empresa, a teor do previsto na Lei Orgánica 3/2007") e coa constitución dunha comisión paritaria de igualdade (art. 46)-; CC da empresa Asientos de Galicia, S. L (art. 20).

[263] CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades (art. 88).

[264] Establecendo un sistema de promoción automática tendo en conta a antigüidade no posto, *vid*. CC Faurecia Automotive España, SA (art. 14).

[265] CC Maderas Gómez Orense.

Esta última práctica suscita xa, dende unha perspectiva de xénero, numerosas e fundamentadas dúbidas: a ausencia de regras e criterios claros e transparentes prexudica, en efecto, en termos xerais, ás traballadoras. Pois, as prácticas informais resultan a priori máis permeables aos estereotipos sociais e laborais de liderado masculino. Por iso, parece aconsellable a substitución de tales procederes por sistemas máis obxectivos e abertos, identificando con precisión aqueles concretos postos –de confianza, en sentido estrito- que poden e deben proveerse mediante decisión empresarial non suxeita a regras convencionais[266].

Os referidos elementos de transición deben, por outra banda, someterse ao correspondente "test de discriminación", analizando, en particular, eventuais impactos adversos despregados por criterios en aparencia neutros. Do mesmo xeito que a efectos de selección do persoal[267], tamén en materia de promoción interna, advertido tal impacto negativo, a ausencia de xustificación obxectiva baseada nunha finalidade lexítima determinará a apreciación dunha discriminación indirecta. Así, a maior presencia de homes que de mulleres en postos de coordinación ou mando –sendo a proporción, no conxunto do cadro de persoal, claramente inversa-, a opacidade do proceso de promoción –tendo en conta os criterios empregados, os métodos de avaliación e a ausencia de información sobre as vacantes existentes aos representantes do persoal-, xunto coa ausencia de xustificación do impacto adverso apreciado, redundou, nalgunha ocasión, na apreciación dunha discriminación indirecta[268].

Mención especial merecen, nese sentido, aqueles convenios colectivos que fundamentan os sistemas de promoción na antigüidade, criterio expresamente referido polo art. 24 ET. De modo que, ben no marco dun mesmo grupo –obxecto de subdivisión mediante niveis ou outros conceptos similares-, ben entre grupos, a transición efectúase previa permanencia no posto un período determinado[269]. Previsión que, ao sustentarse nun elemento controvertido –por presentar os varóns, en termos xerais, maiores índices de estabilidade no emprego e, consecuentemente, antigüidade superiores[270]- esixe da aplicación do correspondente "test de discriminación", verificando un eventual impacto adverso e, de apreciarse este, a concorrencia ou non dunha xustificación obxectiva baseada nunha finalidade lexítima. En relación con isto último, pode resultar ilustrativa

[266] Nese sentido, *vid*. CABEZA PEREIRO, J., "Estrategias para la incorporación transversal del género en la negociación colectiva", en AA.VV. (Dir.: MOLINA HERMOSILLA, O.), *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género*, Comares (Granada, 2012), p. 24, con cita da STS do 1 de xuño de 1999, Caso La Caixa.

[267] Sobre o particular, é obrigada a cita da STS do 4 de maio de 2000 –Caso Fasa Renault-, na que se estimou indirectamente discriminatoria a esixencia, a efectos de contratación para un posto de especialista na cadea de montaxe, da titulación –masculinizada- de formación profesional de segundo grao en ramas técnicas, requisito que o CC aplicable non requiría, determinante da non contratación de mulleres.

[268] STS do 18 de xullo de 2011, Caso El Corte Inglés: apreciadas diferencias na promoción de traballadores e traballadoras e sendo o procedemento de promoción escasamente transparente, estímase que non constitúe xustificación obxectiva suficiente a presunta maior dispoñibilidade dos varóns. Sobre esta cuestión, *vid*. LOUSADA AROCHENA, J. F., "Discriminación indirecta por razón de género en la promoción profesional", AS, 2007, BIB 2007/2897, así como FERNÁNDEZ PROL, F., "Igualdad por razón de sexo/género en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional", en AA.VV. (Coord.: LOUSADA AROCHENA, F.), *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo e Inmigración (Madrid, 2008), p. 105 y 106.

[269] É o caso do CC do comercio da alimentación 2016-2019 para a provincia da Coruña, prevendo a transición entre niveis dun mesmo grupo.

[270] Por contra, a incorporación tardía das mulleres ao mercado laboral, xunto coa súa maior dedicación ás tarefas de coidado e de crianza –coas conseguintes interrupcións das carreiras profesionais, cando non o recurso ao traballo atípico ou informal- impactan negativamente na antigüidade feminina.

a posición sustentada polo TXUE respecto do complemento salarial de antigüidade: segundo este, como se lembrará –STXCE de 3 de outubro de 2006, Caso Cadman, Asunto C-17/05-, aínda que o referido complemento se presume, en principio, lexítimo, adecuado e proporcionado –por revelar experiencia e coñecementos-, unha diferencia salarial "significativa" requiriría, no caso concreto, proba da concorrencia de xustificación, estimándose ademais o recurso ao criterio da antigüidade adecuado e proporcionado. De modo que tamén o ascenso previa acreditación de antigüidade pode, coa excepción referida –impacto relevante o "significativo"- considerarse, *ab initio*, conforme a Dereito.

Algúns dos convenios examinados si vinculan formalmente formación e promoción profesional e igualdade entre mulleres e homes, ben destacando a proxección do principio de igualdade sobre as citadas materias, ben cominando a que accións formativas e condicións de promoción non amparen discriminacións, directas ou indirectas, ou incluso contribúan de xeito efectivo á progresión profesional das traballadoras. O grao de precisión do referido clausulado é, deste xeito, variable: así, mentres algunhas disposicións optan por formulacións xenéricas[271], outras, en cambio, son máis precisas e parecen revelar un maior grao de compromiso. Así, o CC do sector de mármores e pedra da provincia de Pontevedra anuncia, en materia de promoción do emprego, medidas para o "fomento dunha xestión excelente dos recursos humanos que evite discriminacións e poida ofrecer igualdade de oportunidades reais" e fomente "a diversificación profesional e o equilibrio de todo o cadro de persoal entre homes e mulleres tanto nos grupos profesionais como nas áreas". Na mesma liña, o CC de ámbito interprovincial da empresa Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA, sinala que a empresa atende "na selección, promoción, formación e na valoración do desempeño, ao principios de mérito, capacidade e adecuación posto-persoa, avaliando 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" (art. 67, apartado 2.2).

Máis alá das declaracións de intencións, non obstante, escasos convenios articulan accións concretas. Entre estas, no relativo á formación, cómpre destacar as seguintes:

- Priorización da formación especialmente dirixida ao desenvolvemento de actividades e capacidades directivas das empregadas[272] -sendo o obxectivo último, como é de entender, a promoción destas últimas-.

- Revisións, en clave de xénero, da actividade formativa[273].

[271] CC da empresa Fundación Formación e emprego de Galicia (Forem Galicia, art. 14).

[272] CC de ámbito interprovincial da empresa Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA, así como plan de igualdade anexo ao CC da empresa Ence Energía y Celulosa, SA (Centro de operacións de Pontevedra) e plan de igualdade de Peugeot Citroën España, Centro de Vigo, 2016-2019, que prevé "elaborar un itinerario formativo específico que favoreza a adquisición de competencias profesionais-técnicas e facilite a súa mobilidade cara a funcións de máis contido técnico ou tecnolóxico, se fose o caso, e postos con responsabilidade sobre persoas ou de coordinación de equipos".

[273] A tal efecto, o plan de igualdade de CIE Galfor, SA prevé "elaborar unha guía que oriente ao profesorado e/ou persoas que deseñan os módulos formativos sobre a inclusión da perspectiva de xénero nos contidos para evitar nesgos e estereotipos de xénero", así como "revisar dende a perspectiva de xénero os contidos e materiais que se imparten nos cursos de formación (de habilidades, legais, idiomas,

- Accións de sensibilización e formación en materia de igualdade de oportunidades, en especial do persoal con intervención, directa ou indirecta, en procesos de selección ou promoción[274], pero tamén, excepcionalmente, da totalidade do cadro de persoal[275].

- Opción pola impartición das actividades formativas prioritariamente en horario laboral[276], para favorecer a asistencia de traballadoras –ao comprobarse que a formación fóra do horario laboral ou en modalidade mixta "afecta máis ao persoal masculino que ao feminino"[277]-.

- Accións formativas dirixidas á reciclaxe e actualización profesional de persoal temporalmente afastado dos seu posto de traballo por razóns familiares e de coidado, facilitando, así mesmo, o acceso de tales persoas, durante o correspondentes períodos suspensivos, a toda a oferta formativa da empresa –nos termos sinalados polo art. 46.3 ET-[278].

Por outro lado, para favorecer a promoción profesional das traballadoras, as medidas resultan aínda máis escasas: "identificar mulleres no cadro de persoal con actitudes e aptitudes requiridas para ocupar postos de alto contido técnico ou con responsabilidade sobre persoas ou de coordinación de equipos", así como "seguimento individualizado de mulleres polos xestionadores de persoal"[279].

En liña coas disposicións normativas de aplicación –art. 64 ET-, en materia formativa e a efectos de promoción, estímase moi positivo favorecer a información, consulta e participación dos representantes do persoal nos correspondentes procesos: así, fixando obxectivos e configurando, material e metodoloxicamente, a oferta formativa da empresa e, sobre todo, sendo parte activa dos correspondentes procesos de promoción. No relativo a isto último, a comunicación á representación do persoal das vacantes existentes, a participación na elección e configuración dos criterios de ascensos e, de xeito menos frecuente, a constitución de comisións paritarias con competencias en materia de promoción conforman as ferramentas de participación máis habituais. Como

---

procedementos internos, etc,…) para que non conteñan estereotipos, nin connotacións de xénero na linguaxe, os exercicios, os exemplos ou as imaxes".

[274] CC de ámbito interprovincial da empresa Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA, plan de igualdade anexo ao CC da empresa Ence Energía y Celulosa, SA (Centro de operacións de Pontevedra).

[275] Plan de igualdade de CIE Galfor, SA, que, en materia formativa, contempla expresamente as seguintes accións formativas: "Realizar una formación específica en materia de xénero e igualdade para as persoas de RRHH", así como "Incluír módulos de igualdade na formación dirixida ao cadro de persoal".

[276] CC de Strategic Mineral Spain, SL, aínda que condicionado ás características da acción formativa e as necesidades de produción (art. 23).

[277] Novamente, plan de igualdade de CIE Galfor, SA. De xeito máis xenérico, o plan de igualdade de Peugeot Citroën España, Centro de Vigo, 2016-2019, avoga por "definir mecanismos organizativos que favorezan a asistencia de traballadoras a accións de formación regrada ou non regrada homologada, en entidades externas ao Centro, no seu caso, a fin de mellorar a cualificación de mulleres en áreas técnicas ou de cara a asunción de postos de responsabilidade sobre persoas".

[278] Neste sentido, o Plan de igualdade anexo ao CC da empresa Ence Energía y Celulosa, SA (Centro de operacións de Pontevedra): "Facilitarase a participación das persoas con contrato de traballo suspendido por excedencia baseada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para a súa reciclaxe profesional"; "Aseguráranse as posibilidades de formación e a reciclaxe profesional das persoas que deixaron de traballar un tempo, a causa de responsabilidades familiares".

[279] Ambas no plan de igualdade de Peugeot Citroën España, Centro de Vigo, 2016-2019.

é de entender, tal participación constitúe, de por si, unha garantía de respecto aos principios de igualdade e non discriminación, pois, como é sabido, é competencia da representación unitaria "exercer unha labor de vixilancia do respecto e aplicación do principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes" –art. 64.7.a), 3º ET-. Con todo, algún convenio encomenda expresamente esa tarefa aos representantes do persoal, no seu caso constituídos en comisións precisamente dirixidas á consecución da igualdade de trato entre mulleres e homes –comisións "de igualdade" ou similares-, conformando, ao noso entender, unha boa práctica.

Só en rarísimas ocasións as partes negociadoras configuran propiamente formación e promoción profesional como ferramentas útiles para a corrección de desequilibrios previamente constatados. Destaca, nese sentido, o plan de igualdade de Peugeot Citroën España, Centro de Vigo, 2016-2019, que prevé "elaborar un itinerario formativo específico que favoreza a adquisición de competencias profesionais-técnicas e facilite a mobilidade [das traballadoras] cara a funcións de máis contido técnico ou tecnolóxico (…) e postos con responsabilidade sobre persoas ou de coordinación de equipos"[280]. E así parece intuírse noutros textos, en todo caso minoritarios no marco da negociación colectiva galega: é o caso do CC de Strategic Minerals Spain, SL, que formula, sen máis precisións, "promover a participación de mulleres en cursos relacionados con actividades masculinizadas na empresa". E son residuais, consecuentemente, as medidas de acción positiva na formación e promoción profesional –nos termos do art. 17.4 ET-, establecendo, en igualdade de condicións de idoneidade, preferencias para as persoas do sexo menos representado no grupo profesional ou posto de que se trate. Tal é o caso do CC de Strategic Minerals Spain, SL, que expresamente sinala (art. 23): "a empresa daralle prioridade no proceso de selección [a efectos de cobertura de vacantes mediante promoción interna], ao sexo menos representado do departamento ao que pertenza o posto vacante, sempre que exista igualdade de condicións de idoneidade nas candidaturas". Medida de acción positiva sen dúbida destacable, só ensombrecida pola nula intervención no proceso da representación do persoal, ao decidir a asignación da vacante a dirección da empresa exclusivamente, certamente "tendo en conta a formación, méritos, capacidade e aptitudes do traballador" e "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". E cómpre destacar, novamente, o plan de igualdade da empresa CIE Galfor –incorporado ao CC desta última-. O mesmo constata, en primeiro termo, que, no seu seo, a maior parte de mulleres atópanse en mandos intermedios, de modo que, situadas as dificultades no proceso de selección –e non no de promoción-, elabora, en relación con esta última, unha política de carácter preventivo, non obstante comprensiva dunha medida de acción positiva. Así, para "garantir a igualdade de oportunidades na promoción de homes e mulleres" –obxectivo "xeral"-, o plan prevé, expresamente, que, "a igualdade de méritos e capacidade, terán preferencia as mulleres no ascenso a postos, categorías ou grupos profesionais nos que estean subrepresentadas". Acción, pouco común na negociación colectiva galega, á que, ademais, acompañan outras medidas tamén merecedoras de mención: "establecer un cadro resumo de postos por funcións, tarefas e responsabilidades baixo unha perspectiva de xénero"; "establecer criterios claros, obxectivos, non discriminatorios e abertos que faciliten a promoción interna de todo o cadro de persoal"; "realización de cursos enfocados ás posibles promocións";

[280] Nun sentido similar, *vid*., así mesmo, CC de ámbito interprovincial da empresa Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA, así como plan de igualdade anexo ao CC da empresa Ence Energía y Celulosa, SA (Centro de operacións de Pontevedra).

"informar, á persoa candidata, sobre os motivos do rexeitamento para promocionar, fortalezas, postos aos que podería optar polo seu perfil, áreas de mellora, etc, … e recoller nunha base de datos esta información"[281]. E debe referirse así mesmo, aínda cun grao de precisión menor, o procedemento de promoción sinalado polo CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA, que, logo de enumerar os elementos avaliados –proba de selección, curriculum vitae adaptado ao posto e antigüidade-, sinala que "as ofertas incluirán os requirimentos, métodos de cualificación e perfís esixidos para cada posto de traballo e nas mesmas farase constar que se dará preferencia a aqueles empregados ou empregadas que: (…). B. Pertenzan a un colectivo sinalado polo plan de igualdade como desprotexido ou subrepresentado"[282].

CONCLUSIÓNS E PROPOSTAS DE MELLORA

A análise dos sistemas de clasificación profesional dos convenios colectivos seleccionados permite extraer as seguintes conclusións xerais.

Agás algún suposto excepcional, non se aprecian, en primeiro lugar, discriminacións directas abertas, isto é, sistemas de clasificación profesional directa e abertamente fundamentados no sexo, impoñendo a inserción de mulleres e varóns en concretos grupos profesionais. Dende unha perspectiva formal, as referencias terminolóxicas explícitas ao xénero son consecuentemente escasas. Circunstancia da que cabe deducir unha destacada labor das partes negociadoras en pro da eliminación de categorías sexuadas e, así mesmo, da depuración formal da negociación colectiva galega, optando, xa en numerosas ocasións, por unha linguaxe inclusiva. Pese a todo, ese proceso non pode entenderse culminado, pois, aínda no marco dunha liña de tendencia en termos xerais positiva, un elevado número de convenios resultan, na actualidade, escasamente rigorosos dende unha perspectiva terminolóxica. Así sucede no caso dos convenios formulados exclusivamente en masculino ou que reservan a formulación neutra ou mesmo o feminino para determinadas categorías tradicionalmente ocupadas por mulleres, por certo, a miúdo, situadas nos derradeiros elos da táboa de clasificación –na selección, "limpadoras", "empaquetadoras"…-.

Pois, probablemente esas distorsións formais sexan o reflexo dunha problemática máis estrutural, vinculada a unha deficiente –e nesgada- valoración dos postos de traballo, coas conseguintes implicacións en termos de remuneración. Talvez a linguaxe sexa o reflexo dunha división aínda sexista do traballo, froito da concepción, na lóxica –consciente ou inconsciente- as partes negociadoras, de grupos profesionais para traballadores e grupos profesionais para traballadoras, resultando estes últimos

[281] Son responsables do cumprimento das accións mencionadas o Departamento de recursos humanos e a Dirección, sinalándose os correspondentes indicadores a efectos de control e seguimento: "Nº de postos analizados dende a perspectiva de xénero"; "Nº de mulleres e homes promocionados/as", "Nº de cursos de formación orientados á promoción"; "Nº de mulleres e homes que asistiron a eses cursos", "Nº de postos ofertados para promocionar"; "Nº de mulleres e homes que se presentaron ao posto ofertado"; e "Nº de homes e mulleres que foron informados/as dos motivos de non ser promocionados/as".

[282] Plan que establece os seguintes obxectivos de "configuración do cadro de persoal": "3.1. Manterase (…) a política de contratación para favorecer a inserción de colectivos desprotexidos ou subrepresentados e a desarticulación da masculinización ou feminización de postos de traballo (…). 3.3. Fixaremos como punto de equilibrio para a igualdade de xénero unha banda de tolerancia que flutúe entre o 60%-40% a favor de calquera xénero".

minusvalorados –respecto dos masculinizados de igual valor- e por iso infraremunerados.

No eido das discriminacións directas ocultas –fundamentadas na consideración de circunstancias interpostas vinculadas a construción social e cultural do xénero- e das discriminacións indirectas –en todo caso veladas, polo recurso a criterios aparentemente neutros pero xeradores dun impacto adverso-, a análise dos convenios constitutivos da mostra, sen manexo doutras variables –sinaladamente, a composición por sexo dos diversos grupos profesionais, así como as retribucións medias de traballadores e traballadoras- só permite destacar a concorrencia de criterios de encadramento sinalados pola xurisprudencia como "sospeitosos": así, aínda cunha incidencia menor –cuantitativa e cualitativa-, o "esforzo físico".

A modo de reflexión xeral, debe destacarse a escasa transparencia dun número relevante dos sistemas de clasificación profesional consultados. Aínda que algúns si refiren expresamente os criterios de encadramento empregados, polo demais en ocasións obxecto dunha definición precisa, en moitos casos só se enumeran as categorías profesionais ou postos comprendidos nos correspondentes grupos, contribuíndo o exclusivo recurso a expresións manidas –"oficiais", "peóns", "mozos"…- á referida opacidade. Práctica convencional que obstaculiza a detección e corrección de nesgos de xénero no proceso de clasificación profesional.

Por todo iso, é recomendable emprender as seguintes accións de mellora. Por un banda, previo diagnóstico de situación e identificación de desviacións, estímanse necesarios procesos de revisión exhaustiva dos sistemas de clasificación profesional, procurando a consecución dos seguintes obxectivos básicos: en primeiro termo, unha configuración formal inclusiva en termos de xénero, optando, en todo caso e sen excepcións, polo emprego dunha linguaxe neutra; en segundo lugar e dende unha perspectiva substantiva, a procura e erradicación de discriminacións, sinaladamente ocultas –directas ocultas e indirectas, ocultas en todo caso-; a selección, substituíndo o recurso a factores nesgados, de criterios de encadramento obxectivos e racionais –e, xa que logo, acreditables ou verificables e efectivamente vinculados ás tarefas ou cometidos a desenvolver-; finalmente, a precisa definición dos referidos criterios obxectivos racionais de encadramento, evitando construcións opacas ou pouco transparentes.

Cómpre asegurar, mediante as medidas referidas, a igualdade na selección, pero tamén a óptima valoración dos postos de traballo, contribuíndo deste xeito, de modo decisivo, á consecuencia do principio de igual salario por traballo de igual valor. Unha análise en clave de xénero dos sistemas de clasificación profesional esixe, en efecto, unha previa e obxectiva valoración dos postos de traballo, tendo en conta os requirimentos académicos e profesionais e competencias necesarios para o seu adecuado desenvolvemento, e evitando o recurso artificioso –non xustificado- a calidades predominantes nun sexo. Só en base a tal ponderación debe procederse á posterior estratificación profesional e, en última instancia, á fixación da correspondente retribución.

Por outra banda, no caso de cadros de persoal que non amosen unha composición equilibrada, en termos de xénero, dos diversos estratos profesionais –información a disposición da representación unitaria *ex* arts. 64 e 62 ET-, cómpre

emprender medidas de acción positiva, outorgando preferencia á contratación, en igualdade de condicións, ás persoas do sexo menos representado.

Dende unha perspectiva metodolóxica, os plans de igualdade conforman, no marco empresarial, unha ferramenta útil aos propósitos sinalados, impulsando, conforme ao art. 46 da LOIEMH, un previo diagnóstico de situación, deseñando e planificando medidas correctoras concretas e implementando mecanismos de control e seguimento da efectiva aplicación das correspondentes accións de mellora. No eido sectorial, xa que logo, é aconsellable que a negociación colectiva, contemple a obriga de elaboración dos referidos plans en cadros de persoal por debaixo do limiar legal –como é sabido, 250 persoas traballadoras-.

Por outro lado, o estudo das cláusulas convencionais dedicadas á regulación da formación e promoción profesional, permite extraer as seguintes liñas de tendencia.

Formación e promoción profesional non conforman contidos predilectos da negociación colectiva galega: un número destacado dos convenios seleccionados non aborda ditas temáticas ou efectúa un tratamento insuficiente das mesmas, na maioría dos casos con nula perspectiva de xénero. Só de xeito excepcional, a formación e a correlativa promoción configúranse como ferramentas para acadar unha composición equilibrada, en termos de xénero, dos diversos estratos profesionais do sector ou empresa de que se trate. Configurado con carácter potestativo –art. 17.4 ET-, o establecemento de medidas de acción positiva no eido da formación e a efectos de promoción é residual.

Formación e promoción precisan, xa que logo, dunha reflexión e reformulación en clave de xénero por parte dos axentes sociais. En canto ao primeiro, parece aconsellable dirixir especificamente a oferta formativa a colmar aquelas eivas que obstaculizan o tránsito aos grupos profesionais con desigual presenza dun ou doutro sexo, así como a atender as necesidades de actualización e reciclaxe de traballadores –a miúdo, traballadoras- temporalmente afastados do seu posto de traballo –sinaladamente, co obxecto de atender necesidades de coidado ou crianza-. Entre os contidos formativos, parece necesaria, así mesmo, a inclusión de accións de sensibilización en temáticas de xénero, dirixidas ao persoal con intervención en procesos selectivos e de promoción, así como ao conxunto do cadro de persoal. O tempo e lugar de formación, por outra banda, deben arbitrarse procurando fomentar a participación de traballadores e traballadoras con cargas familiares –e dedicados, de facto, a súa atención-. En dito sentido, a formación desenvolvida en tempo e lugar de traballo parece conformar unha solución óptima.

No relativo á promoción, sinaladamente de apreciarse postos de mando con composición inversa ao conxunto do cadro de persoal–de xeito paradigmático, postos de dirección ou coordinación masculinizados en cadros de persoal feminizados-, é aconsellable unha revisión en termos de xénero do sistema de ascensos, desvelando o impacto adverso de criterios en aparencia neutros e que, a falta de xustificación obxectiva nunha finalidade lexítima, son susceptibles de redundar en discriminacións indirectas. *Ad futurum*, substituíndo no seu caso condicións ou requisitos discriminatorios, as partes negociadoras deben arbitrar, e identificar no correspondente pacto, criterios de avaliación e tránsito neutros –carentes de nesgos de xénero-. A negociación colectiva debe definir con precisión non só as características profesionais e

aptitudes persoais consideradas, senón tamén o procedemento para a súa ponderación –baremos, tribunais…-. E tamén en pro da transparencia dos sistemas de ascensos, é moi aconsellable a articulación de procesos con presenza de representantes do persoal, a quen debe remitirse información sobre a existencia de vacantes obxecto de cobertura por promoción interna e proporcionar vías de participación activa nesta última –así, por exemplo, no marco de comisións paritarias con competencias na valoración dos criterios de promoción-. Os sistemas informais de promoción, pola súa banda, deben circunscribirse aos postos de confianza exclusivamente. Finalmente, debe avogarse pola implantación de medidas de acción positiva, dirixidas especificamente ao colectivo infrarrepresentado, establecendo, en igualdade de condicións de idoneidade, preferencias para as persoas do sexo menos representado no grupo profesional ou posto de que se trate.

CAPÍTULO IV. DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA

Belén Fernández Docampo

SUMARIO: I.- A ORDENACIÓN CONVENCIONAL DA RETRIBUCIÓN EN TERMOS DE BRECHA SALARIAL. II.- O SALARIO BASE: CLÁUSULAS CONVENCIONAIS DISCRIMINATORIAS E ALGUNHAS BOAS PRÁCTICAS. III.- OS COMPLEMENTOS SALARIAIS. DICRIMINACIÓNS E BOAS PRÁCTICAS PROMOCIONAIS DA IGUALDADE. 1.- Complementos persoais. Especial atención á antigüidade. 2.- Complementos relativos ao traballo realizado. 2.1.- Complementos de posto de traballo. 2.2.- Complementos de calidade ou cantidade de traballo. 3.- Complementos relativos ás circunstancias ou resultados da empresa. IV.- HORAS EXTRAORDINARIAS V.- CONCLUSIÓNS E PROPOSTAS DE MELLORA.

I.- A ORDENACIÓN CONVENCIONAL DA RETRIBUCIÓN EN TERMOS DE BRECHA SALARIAL

A brecha salarial, entendida como a diferencia retributiva existente entre os traballadoras e as traballadores en prexuízo das primeiras, constitúe, quizais, a máis evidente forma de discriminación entre as mulleres e os homes[283]. Os factores e circunstancias que inflúen na devandita brecha son moitos e variados e todos teñen que ver coa "discriminación sistémica"[284] que historicamente vén padecendo o sexo feminino. Pero de todos estes motivos, e xa no que atinxe ao conxunto de condicións laborais que rexen as relacións de traballo, compre salientar unha que incide de forma especial na devandita brecha. A saber, a estrutura e contía salarial. Aínda que as outras condicións laborais –por exemplo, os modos de acceso ao emprego, a formación, os sistemas de clasificación profesional, as medidas de conciliación da vida familiar e laboral etc.- tamén poden influír, e moito, nas diferencias salariais atopadas entre o persoal masculino e feminino, a ordenación da estrutura do salario e a determinación da súa contía van ser fundamentais.

E se falamos da ordenación do salario, hai que falar, sen dúbida, de negociación colectiva. Como é sabido, a negociación colectiva conforma a principal fonte de regulación do salario. E máis, calquera que sexa o ámbito funcional e territorial do convenio -interprofesional, sectorial estatal, autonómico ou provincial, de empresa etc-, todos poden atender, e así consta que o fan, á cuestión salarial. No que se refire á súa estrutura, o art. 26.3 ET tan só prevé unha clasificación xeral á que formalmente deben quedar adscritas as distintas partidas salariais cando existan, pero deixa en mans dos

[283] CABEZA PEREIRO, J., "Estrategias para la incorporación transversal del género en la negociación colectiva", en AA.VV., *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género* (Dir. MOLINA HERMOSILLA, O.), Comares (Granada, 2012), p. 9.

[284] Así cualificada por LOUSADA AROCHENA, J.F., CABEZA PEREIRO, J e NUÑEZ CORTÉS-CONTRERAS, P., *Curso de igualdad y diversidad en las relaciones laborales* (Coord. LOUSADA AROCHENA, J.F.), Tirant lo Blanch (Valencia, 2018), p. 83.

convenios colectivos ou, no seu defecto, do contrato de traballo, a súa existencia e denominación. E na determinación da súa contía, o papel da normativa estatal tamén é bastante exiguo pois queda limitado a fixar o salario mínimo interprofesional ao que se refire o art. 27 ET e que todos os convenios e pactos deben respectar. Xa que logo, e tendo en conta a xerarquía das fontes da relación laboral, parece que ao contrato de traballo só lle quedaría a posibilidade de mellorar a contía salarial negociada colectivamente. Con todo, trátase dunha facultade residual pois queda reservada, case en exclusiva, a persoas traballadoras con certa cualificación, poder de negociación ou titulares dunha relación especial –alta dirección-. Parece tamén estraño que, por contrato de traballo, se recoñeza e se retribúa a un traballador ou traballadora un complemento non previsto no convenio colectivo, aínda que podería ser. En fin, a conclusión que se extrae de todas estas ideas parece lóxica e incontestable: a repercusión directa, tanto cualitativa como cuantitativa, da regulación convencional dos salarios na referida brecha salarial en canto manifestación máis evidente da discriminación entre sexos. De aí a importancia deste capítulo para poder extraer unha idea bastante realista do cumprimento do principio de igualdade na negociación colectiva na Comunidade Autónoma galega.

Alén de todo o anterior, cómpre ter en conta que as diferencias retributivas entre mulleres e homes nas contías dos seus salarios base e nos complementos salariais poden provir de circunstancias moi diferentes, de aí que se estea ante unha condición laboral especialmente proclive a acoller discriminacións por razón de sexo. É por iso que é moi importante a súa identificación para lograr a súa erradicación. Así as cousas, e no que respecta ao salario base, hai que partir da consideración de que a súa fixación faise, as máis das veces, en función do sistema de clasificación profesional vixente na empresa. E un sistema clasificatorio que trate pexorativamente ás mulleres ou lles produza certas desvantaxes en relación cos seus compañeiros homes, vai repercutir directamente na contía salarial básica que perciban uns e outras. Por suposto, non se van atopar convenios colectivos con sistemas clasificatorios que dentro de cada grupo ou categoría segreguen horizontalmente ao persoal en función do sexo, e que o mesmo sexo sexa determinante do salario a percibir, sempre inferior para as traballadoras en comparación cos seus compañeiros varóns. Isto sería tanto como asignar diferentes salarios segundo as distintas funcións recoñecidas nas empresas estivesen desempeñadas por mulleres ou por homes. Por exemplo, tratándose da de dirección, segundo se trate de director ou directora. A de administración, segundo se trate de administrativo ou administrativa. E a de limpeza, segundo se trate de limpador ou limpadora[285]. En todos estes casos habería que falar de discriminacións directas que non admiten xustificacións de ningunha clase.

Pola contra, si se van atopar convenios que segregan verticalmente ao seu persoal en función do sexo. É dicir, convenios que conteñen sistemas clasificatorios estruturados en categorías ou postos masculinizados e categorías ou postos feminizados. E non só na súa denominación, que tamén –o exemplo típico de vixiantes e limpadoras[286]-, o que por si mesmo conforma un indicio relevante de posible discriminación, senón que, incluso utilizando unha linguaxe neutra e non sexista, as

[285] A desaparición desta clase de discriminacións, con cita da abundante doutrina, é salientada por OLARTE ENCABO, S., "Discriminación retributiva", en AA.VV., *El principio de igualdad en la negociación colectiva* (Dir. SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.), Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Madrid, 2016), p. 177.

[286] Así aparecen enumerados no sistema de clasificación profesional do CC de traballo para o transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra.

persoas negociadoras están a pensar, consciente ou inconscientemente, en traballadores homes e traballadoras mulleres. E non é que queiran asignarlle un salario inferior ao colectivo feminino fronte ao masculino, senón que o peso da tradición lévalles a adoptar esa solución. Como escenario de fondo emerxen aquí os estereotipos e paradigmas socialmente aceptados ao longo da historia e que propiciaron a segmentación da sociedade por sexos en funcións tipicamente masculinas e funcións tipicamente femininas, e de aí pasouse ao mundo laboral, con traballos propiamente masculinos e traballos propiamente femininos, os primeiros sempre de maior consideración e prestixio que os segundos e, xa que logo, con mellor salario[287]. En fin, para desvelar se en tales supostos a diferente retribución conforma ou non unha discriminación –indirecta- por razón de sexo, habería que atender á valoración dos traballos en comparación, o predominantemente masculino e o predominantemente feminino, pois é evidente que tales traballos serán diferentes pois as categorías que se comparan son diferentes. E aquí está o principio clave que debe rexer toda esta materia e que está recoñecido no art. 28 do ET: a *igual retribución por traballos de igual valor*. É dicir, no momento de asignar o salario base por categoría ou posto dentro da empresa –o salario profesional- o fundamental vai ser identificar, con criterios obxectivos que descarten o sexo e outros factores relacionados, a súa valoración, e se resulta idéntica, aínda tratándose de traballos con funcións e cometidos diferentes, a retribución tamén debe ser idéntica so pena de incorrer en discriminacións por razón de sexo. Os referidos criterios poden ser os requisitos formativos, a autonomía no seu desenvolvemento, a capacidade de mando sobre outras persoas... Dende logo, a operación non é doada e moitas veces vai esixir unha "análise casuística no que a ponderación das circunstancias que rodean o feito concreto vai resultar esencial"[288].

Con todo, máis alá das manifestacións de segregación horizontal e vertical aquí descritas, a día de hoxe mesmo se van atopar na negociación outras segregacións derivadas das anteriores ou resultantes da súa combinación e que tamén van dar lugar a discriminacións retributivas por razón do sexo. Estase así a falar da correlación existente entre salarios máis baixos e sectores e empresas feminizadas e salarios máis altos e sectores e empresas masculinizadas. Como exemplo prototípico de actividade feminizada hai que mencionar a limpeza, pero tamén o comercio ou a de salóns de peiteado. E de actividades masculinizadas, a construción e o metal. Directamente relacionadas con esta modalidade tan sutil de segregación horizontal, vanse referir outras máis que van provocar o mesmo resultado pero cun engadido significativo. A saber, as diferencias salariais entre sectores e empresas masculinizadas e feminizadas adoitan ser máis significativas canto maior sexa a categoría profesional de que esteamos a falar. Xa que logo, os coñecidos como abanicos salariais –diferencias entre os salarios máis baixos e os máis altos da táboa[289]- serán maiores nas actividades masculinizadas que nas feminizadas, realidade que haberá que poñer en relación co coñecido como *teito de cristal*. Non obstante, como para este estudo non se dispón de datos de ocupación de postos segregados por sexos non é posible extraer conclusións definitivas.

[287] Sobre todas estas cuestións, LOUSADA AROCHENA, J.F., CABEZA PEREIRO, J e NUÑEZ CORTÉS-CONTRERAS, P., *Curso de igualdad y diversidad…, op. cit.,* p. 83.

[288] Cfr. LOUSADA AROCHENA, J.F., CABEZA PEREIRO, J e NUÑEZ CORTÉS-CONTRERAS, P., *Curso de igualdad y diversidad… op. cit.,* p. 89.

[289] Sobre os abanicos salariais, véxase o que dispoñen FERNÁNDEZ PROL, F. e CORDERO GORDILLO, V., "Capítulo II: Salario base", en AA.VV.(Dir. CARDONA RUBERT, M.B. e CABEZA PEREIRO, J.), *Informe sobre la brecha salarial,* Estudo elaborado para a Dirección Xeral de Igualdade-Xunta de Galicia, 2018, pp. 30-31 (exemplar orixinal).

Unha vez verificada unha posible discriminación por sexo na fixación do salario base por grupo ou categoría profesional, a mesma discriminación tamén pode alcanzar á contía dos complementos salariais cando se calcule en función do referido salario base, normalmente coma unha cota porcentual. E todo iso, máis alá da propia configuración do complemento que poder ser, xa por orixe, discriminatoria cando parta do arquetipo de traballador varón e da súa posición no mercado de traballo[290]. Isto é, cando traten de recoñecer e, xa que logo, recompensar, virtudes aparentemente masculinas ou concorrentes de forma maioritaria en actividades masculinizadas por estar ocupadas de forma preferente por homes. Así sucede con todos aqueles que retribúen o esforzo físico, a cantidade de traballo prestado máis ca súa calidade e coidado, a penalidade ou perigosidade e todos os de dispoñibilidade horaria e derivados, sobre todo cando leven prácticas desfavorables para as mulleres, tales como o cómputo de ausencias por razóns relacionadas directamente co embarazo ou parto. Polas razóns que se exporán con ocasión da análise da mostra de convenios, a discriminación por sexo tamén pode constatarse no complemento persoal de antigüidade. E por último, non hai que esquecer que a forma de compoñer e aboar os complementos salariais en función da situación ou resultados da empresa tampouco queda libre de incorporar unha dimensión de xénero que os converta en discriminatorios por razón de sexo. Habería aquí que considerar para o seu estudo todos aqueles que se cuantifiquen en función do salario base e antigüidade.

En fin, todas estas ideas e, en definitiva, a determinación ou non do carácter discriminatorio de cada un destes complementos, vai precisar unha análise moito máis pausada o que se fará ao longo deste capítulo e en relación cos convenios colectivos obxecto de estudo. Iso si, o mesmo que co salario base, tamén aquí vai ser fundamental a aplicación do principio de *igual retribución por traballo de igual valor* o que, no caso dos complementos, se converte en *igual retribución pola concorrencia de circunstancias de igual valor.* E se a operación de comparación xa non semellaba doada para o salario base profesional, parece que se complica algo máis cando se trata dos seus complementos pois como acaba de comprobarse o seu carácter discriminatorio pode ter una dobre orixe, o que obriga a ser máis cauteloso a fin de evitar, por un lado, que premien cualificacións ou valores que favorezan estatística ou tendencialmente aos traballadores homes, con especial incidencia nos traballos masculinizados. E por outro, que se son cuantificados en función do salario base profesional, arrastren discriminacións resultantes de clasificacións profesionais pexorativas para as mulleres.

Directamente relacionado cos complementos de dispoñibilidade horaria atópase todo o tema da realización e retribución das horas extraordinarias e a súa repercusión dende a perspectiva de xénero, pois como é sabido son moitos os problemas de conciliación que provocan, en particular, nas mulleres, nas que seguen a recaer maioritariamente as responsabilidades de atención e coidados familiares. Xa que logo, haberá que prestar especial atención á súa forma de realización –voluntaria ou obrigatoria- pero, en particular, ao seu modo de compensación tendo en conta a alternativa legal ofrecida polo art. 35.1 ET entre retribución económica ou descansos. En termos de brecha salarial e vista a maior dificultade coa que se atopan as mulleres para a súa execución, a súa compensación con descansos parece a alternativa máis idónea. De optarse pola compensación económica, habería que pensar nun importe non demasiado elevado en comparación coa hora ordinaria. Con todo, ningunha das dúas solucións semellan ser as máis adecuadas. A primeira, porque vai provocar

[290] De novo, LOUSADA AROCHENA, J.F., CABEZA PEREIRO, J e NUÑEZ CORTÉS-CONTRERAS, P., *Curso de igualdad y diversidad… op. cit.,* p. 84.

irregularidades horarias nunha xornada que pode estar pensada de forma regular e, por tanto, máis atenta ca conciliación. E a segunda, porque aínda que sendo unha retribución non demasiado elevada segue a redundar negativamente na brecha salarial existente entre as traballadoras e os traballadores en detrimento daquelas. Para sortear estes obstáculos e fai xa algúns anos, propúxose como solución que o convenio desincentivase a súa realización, as das horas extras[291]. En fin, sexa cal sexa a mellor opción, neste traballo terase a oportunidade de examinar as solucións que adoptan os convenios colectivos de Galicia e a partir de aí poder valorar adecuadamente a súa repercusión no cumprimento do principio de igualdade por razón de xénero.

II.- O SALARIO BASE: CLÁUSULAS CONVENCIONAIS DISCRIMINATORIAS E ALGUNHAS BOAS PRÁCTICAS

O máis habitual é que os convenios colectivos fixen o salario base do seu persoal en función do sistema de clasificación profesional vixente en cada sector ou empresa. Fálase así do encadramento dun traballador ou traballadora nun nivel, grupo ou categoría e, xa que logo, do salario profesional para distinguilo do salario interprofesional fixado polo Goberno. Na maioría dos convenios colectivos obxecto de este estudo, tales salarios aparecen reflexados nas táboas salariais incorporadas nos seus anexos[292], aínda que outras veces –as menos- as táboas quedan enxertadas no propio articulado[293]. Xunto co salario base, as táboas, en ocasións, tamén inclúen os complementos salariais e, cando proceda, as horas extras, de aí a importancia, na elaboración de todo este capítulo, do seu exame. Con todo, para a detección de discriminacións e boas prácticas na fixación convencional do salario base tamén van ser fundamentais outros datos. En concreto, a descrición dos distintos postos de traballo e, por suposto, os datos estatísticos de ocupación por sexos en cada sector ou empresa. A descrición dos postos vai ser decisiva a fin de comprobar o cumprimento do principio de igual retribución por traballo de igual valor. Porén, non sempre se inclúe. O máis habitual é atopala nos convenios de empresa. Pola contra, para elaborar este informe si se conta cos datos estatísticos de ocupación por sexos de todos os convenios colectivos estudados. A estes efectos, considérase que existe presenza equilibrada entre traballadores e traballadoras nun sector ou empresa cando a porcentaxe de persoas traballadoras dalgún dos sexos non supera o 60 por 100 do total do persoal incluído no ámbito do convenio. Por último, hai que dicir que as veces non constan nos convenios todos os salarios do persoal incluído no seu ámbito de aplicación, en particular no que atinxe aos postos de máis alta cualificación e, por tanto, con salarios máis elevados. Xa

[291] En concreto, FERNÁNDEZ PROL, F. "Igualdad por razón de sexo/género en la retribución y en los beneficios sociales", en AA.VV., LOUSADA AROCHENA, J.F., FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., FERNÁNDEZ PROL, F. y CABEZA PEREIRO, J., *El principio de igualdad en la negociación colectiva* (Dir. LOUSADA AROCHENA, J.F.), Ministerio de Trabajo e Inmigración (Madrid, 2008), p. 208.

[292] No ámbito sectorial, pódense citar, entre outros moitos, os seguintes: o CC de traballo do sector da lousa, de Ourense e Lugo, o CC de eventos, servizos e producións culturais e o CC provincial do sector de industrias vinícolas ou adegas, comercio de viño viticultura nas adegas de Pontevedra. E no ámbito empresarial: o CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA, o CC da empresa José Sanjurjo Construcciones, SL e o CC da empresa de Autobuses Urbanos de Ourense, SL.

[293] Por exemplo, no II CC de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica no que as táboas salariais aparecen no seu art. 21 e no CC das empresas organizadoras do xogo do bingo no que se inclúen no art. 42.

que logo, e maila que a pretensión de todo o informe e extraer conclusións certas, en ocasións non se poderá superar o terreo das meras sospeitas.

Entrando na análise concreta dos convenios colectivos, hai que salientar que en ningún deles se atoparon discriminacións directas resultantes dunha segregación horizontal por sexos na asignación dos distintos postos de traballo dentro do sistema de clasificación profesional existente na empresa e, xa que logo, no salario base. De ser así, estaríase a falar das tan deostadas dobres escalas salariais. Para que non queden dúbidas, as referidas táboas tentan mencionar as distintas categorías ou postos de traballo en xénero masculino e en xénero feminino, as máis das veces e sempre que o termo o permita, xogando coa terminación o/a, por exemplo, titulado/a, encargado/a, xefe/a, técnico/a, operador/a etc[294]. Noutras ocasións, as menos, coa utilización dunha terminoloxía neutra –persoal técnico, de apoio, de limpeza....-[295]. En fin, calquera que sexa a opción elixida –a mellor semella ser a segunda-, non é preciso lembrar que cando se trata do mesmo posto, o salario base debe ser e vai ser idéntico, estea desenvolvido por un home ou por unha muller. Ou polo menos, así se quere evidenciar na negociación. Con todo, aínda son moitos os convenios que seguen a presentar táboas maioritariamente masculinas[296] ou, o que é peor, táboas descritas en masculino agás certas categorías que aparecen en feminino ou en xénero neutro e que, casualmente, adoitan corresponder con postos ocupados por traballadoras e situados nos niveis salariais inferiores[297]. Non obstante, e deixando de lado a incorrecta e reprochable utilización da linguaxe por tratarse esta cuestión no capítulo I, tampouco en ningún destes casos pódese falar de segregación horizontal, nin de discriminacións salariais directas, pois aínda que, masculinizados ou feminizados, os traballos a comparar non van ser os mesmos e poden ser desenvolvidos, de feito así acontece na realidade, por calquera dos dous sexos. Trátase, pola contra, da coñecida como segregación vertical por sexos sobre a que se profundará de seguido e que ten como principio reitor o de *igual retribución por traballo de igual valor.* O seu resultado, a falta dunha

[294] CC da empresa Frivipesca Chapela, SA, CC Asientos de Galicia, SL e o CC de eventos, servizos e producións culturais. Tamén utiliza a terminoloxía o/a o CC de traballo do sector da lousa, de Ourense e Lugo, agás co "persoal de limpeza". Agora ben, non se queira ver aquí un uso consciente dunha linguaxe neutra en favor da igualdade, senón que, tendo en conta que se trata dun sector maioritariamente masculino (os homes constitúen o 70,17 por 100 do persoal), parece que se quere resaltar que o traballo de limpeza non o está e de aí o opción pola terminoloxía menos sexista, persoal de limpeza. Utilizar directamente a de limpadora poría as persoas negociadoras nunha ideoloxía moi sexista.

[295] No CC da Fundación Formación e Emprego de Galicia (Forem Galicia) o sistema de clasificación profesional está dividido en tres grupos con terminoloxía neutra: persoal formador, persoal de apoio e persoal técnico.

[296] Entre outros, o CC da empresa Urbaser SA para as persoas traballadoras adscritas ao servizo de limpeza pública, recollida e transporte de RSU do Concello de Ferrol, e iso que o número de mulleres que forman parte do seu persoal, aínda que sen ser numeroso, non é insignificante, pois alcanza un 17,26 por 100. Outros exemplos de táboas salariais descritas completamente en masculino son as seguintes: o CC provincial para a industria siderometalúrxica da provincia da Coruña, o CC da empresa Eulen SA (anterior adxudicataria Vulcarol, SL) para o persoal da limpeza industrial da refinería de Repsol-Petróleo da Coruña e a do CC da empresa Hijos de Rivera, SAU.

[297] CC de Faurecia Interior Systems España, S.A (Porriño) no que todas as categorías aparecen en masculino ou en xénero neutro excepto as de "cociñeira" e "secretaria (administrativa)", e iso pese a tratarse dunha empresa con presencia maioritaria de mulleres (un 88,39 por 11). Tamén, o CC da empresa Megasa siderúrgica SL e CC da primeira transformación da madeira da provincia de Lugo. Tanto no primeiro, como no segundo, a categoría mencionada en xénero neutro é o "persoal de limpeza". E dende logo, non se pode admitir como xustificación o escaso número de mulleres empregadas no respectivo sector ou empresa. A utilización dunha linguaxe sexista na negociación non fai máis que perpetuar roles e estereotipos de xénero o que contribúe a manter a discriminación retributiva.

xustificación obxectiva e proporcionada, é a coñecida como discriminación retributiva indirecta para as traballadoras, que é a máis habitual e máis difícil de detectar.

Son varias as mostras, ou polo menos sospeitas, de segregación vertical por sexo atopadas nos sistemas clasificatorios determinantes do salario base do seu persoal. Pero é que, ademais, non se pode esquecer que moitos dos complementos retributivos se fixan como porcentaxes daquel salario base. Xa que logo, se a configuración e cuantificación do primeiro provoca un impacto adverso sobre o colectivo feminino o mesmo impacto negativo acrecentarase exponencialmente ao proxectarse tamén sobre os referidos complementos.

Como posible discriminación indirecta por razón de xénero, pode mencionarse a atopada no CC de traballo para o transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra, no que dentro do grupo V, "persoal subalterno", quedan incluídos distintos postos de traballo, en concreto: "cobrador de facturas", "telefonista", "porteiro", "vixiante" e "limpadora". Non se atopan no convenio colectivo descrición, nin funcións asignadas a cada un dos citados postos. No que atinxe a súa retribución, e para o último ano de vixencia da versión do convenio utilizada para este estudo, a todos se lles asigna a mesma, 886,7 euros/mensuais, agás á "limpadora" que ten recoñecido convencionalmente un salario de 654,96 euros/mensuais. Obviamente, a pertenza ao mesmo grupo profesional non significa que os diferentes postos deban ter o mesmo valor e, xa que logo, deban ser retribuídos co mesmo salario. En calquera caso, a valoración habería que facela con criterios neutros dende a perspectiva de xénero. Non obstante, resulta certamente sospeitoso que de todos eles o único que parece ter un valor inferior é o da limpeza, tendo en conta, ademais, que esta actividade vai estar ocupada maioritariamente por mulleres –de feito, no propio CC utilízase incorrectamente a denominación de "limpadora"-, o que non sucede con outros postos do mesmo grupo que se presumen masculinizados, por exemplo, o "porteiro" e o "vixiante", incluso, o "cobrador de facturas". E máis, noutros grupos profesionais do mesmo CC atópanse salarios superiores ao recoñecido ao persoal de limpeza para postos de traballo nos que as necesidades formativas e as características xerais das tarefas desenvolvidas non parecen ter un valor diferente. Probablemente, e aquí radica a sospeita de discriminación, a diferenza está en que o que ten asignado un salario superior volve ser un posto ocupado tradicionalmente por homes, o de "mozo de taller", incluído no grupo IV da táboa salarial e que ascende a 879,69 euros/mensuais[298].

Outro exemplo de discriminación indirecta por segregación vertical na asignación do salario base, poder ser a atopada no CC provincial para o sector de limpeza de edificios e locais de Lugo, no que dentro do grupo profesional V, referido a todo o "persoal obreiro" do sector, se distinguen distintos postos ou oficios, e de novo o de "limpador/limpadora" volve ser o de retribución inferior -24,45 euros/hora- o que é especialmente rechamante se se compara con outro existente dentro do mesmo grupo e que tamén ten asignadas funcións de limpeza. Estase a falar do "condutor/limpador"

[298] Aínda que, a día de hoxe, xa foi aprobado un novo convenio para o sector -CC de traballo para o transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra, BO de Pontevedra de 3 de maio de 2018-, a segregación apuntada persiste, aínda que, con diferentes contías salariais: para todo o "persoal subalterno", agás o "limpador/a", 949,97 euros/mensuais. A do "mozo/a de taller", incluído no grupo de "persoal de talleres", 933,53 euros/mensuais. E a de "limpador/a" quédase en 773,00 euros/mensuais. Iso si, como acaba de comprobarse, a linguaxe foi algo limada, facéndose uso agora de terminación o/a.

para o que se lle recoñece un salario de 27,92 euros/hora. Maila que non se conta coa definición e distinción dos dous postos de traballo no texto do CC, a súa inclusión no mesmo grupo, o do "persoal obreiro", é máis que significativa. E mesmo que poidan existir diferenzas nas súas funcións, máis alá da esixencia de carné de conducir para a de maior salario –o de condutor/limpador-, nestes, e noutros casos similares, non estaría de máis reflexionar sobre o cumprimento e aplicación do principio de igual retribución por traballo de igual valor, pois volve ser presumible que o posto de "limpador/limpadora" estará ocupado maioritariamente por mulleres, mentres que o de "condutor/limpador" o estará por homes. A propia linguaxe do CC deixa entrever que esa pode ser a realidade. Non obstante, nos dous casos estase a falar de actividades de limpeza nas que no suposto do "condutor/limpador" se engade a posibilidade de desprazarse máis rapidamente aos diversos lugares ou centros de traballo dos que dispoña a empresa.

Noutros casos, esa falta de transparencia nos criterios utilizados para clasificar ao persoal provocan que sexa moi difícil, incluso imposible, visualizar as posibles discriminacións retributivas por razón do sexo. Como mostra de convenios nos que se descoñecen por completo as funcións e aptitudes esixidas para desempeñar cada posto de traballo e, xa que logo, complícase a aplicación do principio de igual retribución por traballos de igual valor, pódese citar, o CC da empresa Urbaser SA para os traballadores adscritos ao servizo de limpeza pública, recollida e transporte de RSU do Concello de Ferrol e o CC de Faurecia Interior Systems España, SA (Porriño).

Seguindo coa falta de transparencia, e como xa foi adiantado con anterioridade, noutros convenios certos salarios quedan excluídos das súas táboas salariais, especialmente os correspondentes ao persoal de máis alta cualificación, que ademais adoitan coincidir con postos ocupados por homes. Non se pode negar que tal práctica provoca certas sospeitas de eventuais discriminacións por sexo. Como mostra representativa, hai que citar o CC de ámbito da CA de Galicia para salóns de peiteado de donas, cabaleiros, unisex e salóns de beleza no que, segundo se indica na súa táboa salarial, o salario do "grupo 0: persoal directivo" será a prevista "segundo contrato". En fin, sen conformar a priori unha discriminación, a sospeita é evidente[299].

Outro sinal de posibles discriminacións retributivas na negociación colectiva é aquela que combina, de forma moi sutil e para a totalidade dun sector ou empresa, prácticas de segregación horizontal e vertical conxuntamente, resultando así que nos sectores ou empresas masculinizadas se van identificar salarios máis altos que nos sectores ou empresas feminizadas, e isto en todas as súas categorías profesionais. Como exemplo de sector masculinizado, pode mencionarse o autonómico das pompas fúnebres no que a porcentaxe dos homes alcanza un 74,83 por 100 e de feminizado, tamén o autonómico de salóns de peiteado e beleza no que a porcentaxe de mulleres alcanza o 94,08 por cento. E se se observa a ordenación convencional das respectivas contías salariais, apréciase claramente a aludida diferencia. Así, no V CC para o sector de pompas fúnebres de Galicia, a escala salarial para o ano 2018 parte dos 1.034 euros/mensuais, para a categoría máis baixa, e chega aos 1.574,25 euros/mensuais, para

[299] Outros exemplos deste oscurantismo na previsión convencional dalgúns salarios, en particular os de maior contía, no CC da empresa Bebidas gaseosas del Noroeste, SA no que as táboas salariais tan só prevén os salarios dende "peón" ata "encargado de grupo". Tamén no CC da empresa Celta Prix, SL para o centro de traballo de Vilanova-Cambados-Meis.

a máis alta[300]. En cambio, no CC de ámbito da CA de Galicia para salóns de peiteado de donas, cabaleiros, unisex e salóns de beleza, oscila entre os 762 euros/mes, para a grupo máis inferior, e tan só alcanza os 870 euros/mensuais, para o grupo superior, contías que para o ano 2018 deberán ser incrementadas consonte o IPC[301].

No ámbito empresarial e como mostra de entidade masculinizada, pode referirse supervisión y Control, SA cunha porcentaxe de homes que alcanza o 79,76 por 100, dun total de 425 persoas, e de empresa feminizada, Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA cunha porcentaxe de mulleres do 20,24 por 100, dun total de 365. E no que atinxe ás súas contías salariais sucede algo similar que no ámbito sectorial, pois van ser sensiblemente superiores na empresa masculinizada. No II CC de Supervisión y Control SA a escala salarial parte dos 20.286,49 euros anuais (incrementado para o ano 2018 co IPC real, máis un 4%) para a categoría máis baixa, a de "administrativo/a de entrada", ata alcanzar os 30.931,71 (incrementado na mesma porcentaxe) para a categoría máis alta. En cambio, no CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, S.A, o salario base por categorías oscila entre os 12.699 euros anuais, para o categoría máis inferior, e tan só alcanza os 17.833,5 euros para a superior[302].

É evidente que, nos casos que se acaban de describir, a discriminación non vén determinada pola previsión, en abstracto, de contías salariais diferentes, maiores para as actividades ou empresas masculinizadas e inferiores para as feminizadas, senón que virá determinada pola valoración dos traballos en comparación, valoración que deberá facerse con criterios neutros dende a perspectiva de xénero. E de novo resulta sospeitoso que os traballos menos valorados e, xa que logo, menos remunerados, sexan os desenvolvidos maioritariamente por mulleres. A efectos de comparación, e aínda que tratándose de actividades completamente diferentes, non parece que o nivel e esixencias formativas que se precisan nalgunha das referidas actividades –por exemplo, entre a funeraria e a de peiteado, sexa moi dispar. E mesmo o seu nivel de autonomía e responsabilidade. Por suposto que van ser diferentes en contidos e no desenvolvemento da profesión, pero non parece moi xustificable tal diferencia retributiva.

Unha mostra palpable da vinculación entre actividades masculinizadas e salarios máis altos e actividades feminizadas e salarios máis baixos, atópase no sector da limpeza. Isto é, se se fai unha comparativa de todos os convenios colectivos da actividade de limpeza obxecto deste informe, compróbase que o que recoñece salarios de maior contía é o que ocupa a un maior número de homes fronte os demais, altamente feminizados. Trátase, en concreto, do CC da empresa Urbaser SA para os seus traballadores adscritos ao servizo de limpeza pública, recollida e transporte de RSU do Concello de Ferrol no que o persoal masculino alcanza o 82,74 por 100 do total do seu persoal.

As desigualdades anteriores van provocar, ademais, que en termos xerais os salarios máis baixos dos correspondentes ás partes inferiores das táboas salariais dos convenios colectivos se correspondan con sectores e empresas con presencia maioritaria

[300] Aínda que o convenio de referencia é do ano 2015, a táboa salarial utilizada foi a vixente de 2018 (DOGA do 12 de marzo de 2018).
[301] Art. 21 CC de ámbito da CA de Galicia para salóns de peiteado de donas, cabaleiros, unisex e salóns de beleza.
[302] No caso do CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, S.A, o cálculo do salario anual fíxose en función do salario mensual e computando 15 pagas ao ano (tres pagas extraordinarias).

de mulleres[303] e os máis elevados das partes superiores das táboas, con sectores e empresas con presencia maioritaria de homes[304].

Unha desigualdade diferente pero directamente relacionada coa anterior son os coñecidos como abanicos salariais, isto é, as diferencias salariais existentes entre os salarios máis baixos e máis altos dentro do mesmo convenio, e que reflexan, aínda que non sempre, o sexo maioritario do colectivo afectado. Se se trata dun colectivo ou empresa masculinizada, as diferenzas adoitan ser maiores que se se trata dun colectivo feminizado, realidade que ten moito que ver co coñecido como *teito de cristal*. Así as cousas, no CC Asientos de Galicia, SL o abanico salarial é moi amplo[305] e no CC do sector do comercio vario da provincia da Coruña redúcese considerablemente [306].

Unha última mostra de posibles discriminacións indirectas na cuantificación do salario base é a súa fixación por módulos temporais diferentes segundo a categoría profesional de que se trate. O habitual é facelo por meses ou por anualidades pero, casualmente, non son poucos os convenios que para determinadas categorías, que adoitan ser as inferiores da táboa e, de novo, as presumiblemente feminizadas –en particular esta situación recae sobre o persoal de limpeza-, utilizan o salario/hora o que, sen dúbida, dificulta a comparación das retribucións e, por tanto, a comprobación do cumprimento do pagamento do mesmo salario por traballo do mesmo valor. Son moitos os exemplos dignos de mención os que, en canto prácticas contrarias ao principio de igualdade por razón de sexo, deberían ser erradicados[307].

Fronte a todo o anterior, parece que sería unha boa práctica promocional da igualdade a fixación do salario base por grupos profesionais sen distinción de categorías que é onde se concentran as eventuais discriminacións. Neste contexto, non se esqueza a definición legal dos grupos profesionais que ofrece o art. 22 do ET en canto agrupa

[303] Entre tales convenios, todos eles de sectores ou empresas feminizadas, pódense citar os seguintes: CC de ámbito da CA de Galicia para salóns de peiteado de donas, cabaleiros, unisex e salóns de beleza (762 euros/mes), CC provincial do comercio téxtil de Lugo (761,23 euros/mensuais), CC da sanidade privada da provincia de Lugo (700,76 euros/mensuais), CC provincial para o sector de limpeza de edificios e locais de Lugo (673,79 euros) e CC da Fundación San Rosendo (875,72 euros/mensuais). Pola contra, no CC Asientos de Galicia, SL, empresa con ampla presenza masculina (81,74 por 100), o salario máis baixo da táboa correspondente ao posto de peón ascende a 1.314,57 euros/mensuais.

[304] CC Asientos de Galicia, SL (2746 euros/mensuais), CC da empresa Megasa Siderúrgica, SL de Jubia-Narón (2.602 euros/mensuais), CC da empresa Metalships & Docks, SA (2.180 euros/mensuais), CC provincial para a industria siderometalúrxica da provincia da Coruña (1.890,75 euros/mensuais), CC para transporte de mercadorías por estrada da Coruña e a súa provincia (1.551,00 euros/mensuais), CC de Armadores de Burela, SA (ABSA) (1.422,63 euros/mensuais). Pola contra, no CC do comercio de alimentación da Coruña, sector con ampla presenza feminina (75 por 100), o salario máis alto da táboa para o ano 2018 ascende a 1.219,28 euros/mensuais.

[305] En termos porcentuais, as diferencias entre o salario base mensual máis alto (2.746,76 euros) e o máis baixo (1314,57 euros), é de un 108 por cento.

[306] Para o ano 2015 o abano oscilaba entre os 1.327,6 euros/mensuais, para a categoría de director, e os 927,5 euros/mensuais, para a de limpador/limpadora, o que en termos porcentuais supón unha diferencia do 43 por 100.

[307] Por exemplo, CC para transporte de mercadorías por estrada da Coruña e a súa provincia: o módulo temporal de fixación do salario en todas as categorías é o mensual, agás o "persoal de mantemento e limpeza" que é por horas. Dende a perspectiva de xénero, a equiparación mantemento e limpeza habería que valorala positivamente. Non obstante, se se atende aos antecedentes do convenio parece ser unha equiparación tan só aparente, pois na referida categoría pasan a estar integradas, unicamente, as anteriores limpadoras. Tamén utilizan módulos diferentes, entre outros: o CC provincial para o sector de comercio de materiais para a construción e saneamento de Pontevedra (o persoal de limpeza, por horas) e o CC provincial do sector de mármores e pedras de Pontevedra.

"unitariamente as aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación, e poderá incluír distintas tarefas, funcións, especialidades profesionais ou responsabilidades asignadas ao traballador". Evidentemente, as diferencias salariais que procedan segundo o posto de traballo que se estea a desenvolver, haberá que fixalas, pero virán determinadas polos complementos salariais. Con tal clasificación, evitaríanse as manifestacións, tan abundantes, de segregación vertical por sexos e que tenden a remunerar os postos máis feminizados con salarios inferiores que os recoñecidos aos postos ocupados preferentemente por varóns, aínda ostentando o mesmo valor. A aquí descrita é a alternativa pola que optou o CC de eventos, servizos e producións culturais que contén, ademais, unha descrición bastante pormenorizada das funcións que se han de desenvolver en cada grupo, así como os diferentes postos que comprenden. Dende a perspectiva da igualdade retributiva cómpre destacar que, dentro do grupo V, e xa que logo, con mesmo salario base, quedan incluídos, entre outros máis, os seguintes postos de traballo: por un lado, "auxiliar de montaxe-desmontaxe", "carga-descarga", "mozo de almacén" e, por outro, "limpador/a", "modelo de posado" "planchador/a" e "azafata/o". Aínda que sen datos certos, é presumible que os tres primeiros estarán ocupados preferentemente por homes e os catro últimos por mulleres, pero todos, ao estar integrados no mesmo grupo profesional, desfrutarán de idéntico salario base[308].

Constitúe tamén unha boa práctica, a aplicación do principio de igual remuneración por traballo de igual valor (art. 28 ET), principio que as veces pasan por alto as persoas negociadoras[309]. Máis alá do seu correcto recoñecemento na negociación[310], pois non son poucos os que o refiren de forma incorrecta ao facer a comparativa entre traballos iguais[311], sería moi importante contar cunha descrición completa e precisa das exixencias formativas e funcións requiridas para acceder e desenvolver cada posto de traballo, datos que tampouco están sempre presentes nos convenios colectivos. Así as cousas, e aínda de non dispoñer de tal descrición, parece respectuoso con principio de igualdade por razón de sexo o CC de comercio vario da provincia da Coruña cando asigna exactamente o mesmo salario base ao "mozo/a de almacén" e ao "limpador/a". O mesmo sucede no CC provincial do sector de mármores e pedras de Pontevedra entre o "persoal de limpeza" e "xefe de almacén", ambos coa categoría de "subalternos", e no CC de traballo para a actividade de edificación e obras públicas da provincia de Lugo entre a "limpadora" e o "peón ordinario", os dous no nivel salarial XII[312]. Unha descrición completa de cada posto de traballo coa vista posta

[308] Outros exemplos: CC provincial da primeira transformación de madeira da provincia de Lugo e CC de ámbito da CA de Galicia para salóns de peiteado de donas, cabaleiros, unisex e salóns de beleza.

[309] Entre outros, o CC de ámbito da CA de Galicia para salóns de peiteado de donas, cabaleiros, unisex e salóns de beleza, o CC de traballo do sector da lousa de Ourense e Lugo o CC de eventos, servizos e producións culturais e o CC de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia e o CC da empresa Autobuses Urbanos de Ourense, SL.

[310] No art. 35 do CC de traballo do sector de transporte de mercadorías por estrada da provincia da Coruña, no art. 27 do CC de comercio de materiais para a construción e saneamento de Ourense e no art. 36 do CC provincial para o sector do comercio de materiais para a construción e saneamento de Pontevedra.

[311] Por exemplo, o art. 10 do CC para a regulación das relacións laborais no sector da estiba portuaria no porto da Coruña afectadas polo ámbito persoal do presente convenio: "acéptase como principio regulador das relacións empresa e traballador, que a igual traballo, sen distinción de sexo, debe corresponder igual retribución, respectando sempre os dereito que implique a antigüidade".

[312] Tamén significativo é o CC da Fundación San Rosendo no que moitas das súas categorías inferiores coinciden co mesmo salario base (auxiliar de clínica, coidador/a, persoal de cociña, carpinteiro/a, auxiliar de animación e persoal de limpeza). Con todo, en termos de xénero, a súa repercusión será escasa pois más do 90 por 100 do seu persoal son mulleres.

no cumprimento do principio de igualdade entre traballadores e traballadoras, parece que é o que pretende o art. 34 do CC provincial para o sector do comercio de materiais para a construción e saneamento de Pontevedra cando dispón que: "as partes asinantes comprométense á creación dunha comisión que desenvolverá o seu traballo ao longo da vixencia do presente convenio, que revisará a definición e funcións das categorías existentes, co obxectivo de evitar posibles discriminacións, así como para adaptar medidas para un maior acceso de mulleres a todas as profesións e categorías que eliminen o exceso de segregación ocupacional".

E por suposto, como boa práctica, tamén hai que terminar con todas aquelas táboas salariais que utilizan distintos módulos para fixar o salario base en función da categoría profesional. Como vimos ao longo destas páxinas, tal práctica impide realizar comparativas entre distintos postos e, xa que logo, extraer conclusión definitivas. Moi claros e diáfanos son aqueles convenios que utilizan conxuntamente, para cada grupo ou categoría, máis de un módulo, o que vai facilitar a comparativa. Por exemplo, o CC provincial para as industrias de siderometalurxia de Lugo, que combina modulo mensual e anual.

III.- OS COMPLEMENTOS SALARIAIS. DICRIMINACIÓNS E BOAS PRÁCTICAS PROMOCIONAIS DA IGUALDADE.

1.- Complementos persoais. Especial atención á antigüidade.

Nos complementos salariais fixados en función das "condicións persoais do traballador" (art. 26.3 ET), a súa causa específica vai ser unha cualificación persoal ou profesional do que presta o servizo en canto redunde positivamente no traballo desenvolvido, no seu contido ou na súa calidade, e de aí, a súa retribución específica. Pola súa subxectividade son coñecidos como complementos persoais. As posibles modalidades existentes son varias, idiomas, titulación etc, aínda que o máis habitual é o complemento de antigüidade. De feito, pese a actual tendencia a súa supresión, parece que o tempo de prestación de servizos na empresa ou no centro de traballo continúa a ser a única, ou *quasi* única, condición subxectiva que merece una retribución específica. Con todo, non se descubre nada novo cando se afirma que a retribución da antigüidade conforma un "exemplo moi claro de complemento que produce unha desvantaxe evidente para as mulleres traballadoras"[313]. As razóns que xustifican esta afirmación son moitas. As máis salientables, a súa tardía incorporación ao mercado de traballo e carreiras profesionais máis irregulares a causa de asumir maiores cotas de responsabilidade na asunción dos coidados familiares. Tamén inflúe, e moito, as elevadas taxas de temporalidade do traballo feminino. Xa que logo, aquela disposición da negociación en favor da súa supresión, debería consolidarse. Mentres tanto, haberá que atopar fórmulas na súa configuración que reduzan ao máximo o impacto adverso que provoca no colectivo feminino. Dende logo, recoñecer a existencia de tal impacto negativo é tanto como recoñecer a existencia de discriminacións indirectas e, por tanto, necesitadas de xustificacións adecuadas á finalidade pretendida. Tan só se estaría a falar de discriminacións directas cando o feito que impide á muller traballadora o acceso ao

[313] Cfr. CABEZA PEREIRO, J., "Estrategias para la incorporación transversal del género en la negociación colectiva", en AA.VV., *Negociando la igualdad en las empresas..., op. cit.,* p. 16.

complemento de antigüidade estea directamente relacionado co embarazo ou a maternidade[314]. Neste último caso, xa non se admitiría ningunha clase de xustificación.

Sobre o complemento de antigüidade e os seus efectos no colectivo feminino, xa se pronunciara o TXUE moitos anos atrás. En concreto, na moi coñecida sentencia do 3 de outubro de 2006, asunto *Cadman*[315], que admitira a súa idoneidade en canto compensa a experiencia e un mellor desenvolvemento das tarefas, sen que a parte empresarial teña a obriga de xustificalo caso por caso. Non obstante, cando a diferencia salarial resulte desproporcionada ou inxustificada e prexudique considerablemente a unha traballadora en comparación cos seus compañeiros varóns, haberá que probar a lexitimidade da finalidade e a proporcionalidade dos medios.

Pois ben, aínda que a situación actual favoreza a supresión da antigüidade e existan moitas mostras nos convenios obxecto deste informe[316], tamén é certo que son moitos os que a manteñen. En ocasións, sen paliativos de ningunha clase, baixo as rúbricas de "complemento de antigüidade"[317]. Outras veces, baixo outros cualificativos, por exemplo, "plus de permanencia"[318] ou "complemento de permanencia"[319]. E outras máis, ocultos baixo outras denominacións, tales como, "complemento de fidelización"[320] ou "complemento de habilitación"[321]. Pero en todos estes casos, sexa cal sexa a súa denominación, non deixan de ser unha remuneración específica polos anos de servizos desenvolvidos na mesma empresa o posto de traballo.

Agora ben, coñecido o eventual impacto negativo sobre as traballadoras e por tanto a súa predisposición a provocar discriminacións por razón de sexo, parece obrigado arbitrar medidas para superar esa situación. E para iso, propóñense dúas vías: a primeira, no momento de negociar a súa configuración, ter en conta as circunstancias socio-laborais concorrentes no colectivo feminino para evitar que se convertan en obstáculos de cara a súa percepción. E a segunda, acompañalo doutros complementos xustificados en criterios máis neutros e que operen a modo de compensación do anterior.

Xa que logo, sería unha práctica moi favorable configuralo coa idea de compensar a tardía incorporación ao traballo das mulleres e as súas carreiras irregulares.

---

[314] Art. 8 LOIEMH.

[315] Asunto C-17/05. No que aquí interesa, a cuestión prexudicial suscitada foi a seguinte: "cando a aplicación por un empresario do criterio da antigüidade para determinar a retribución ten un impacto desigual nos traballadores e traballadoras, o art. 141 TCE existe que o empresario xustifique de modo especial a utilización do criterio?

[316] No ámbito sectorial autonómico poden citarse os seguintes: CC de traballo do sector da lousa, de Ourense e Lugo e II CC de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica. No ámbito sectorial provincial: CC de limpeza de edificios e locais da provincia da Coruña, CC provincial de industrias de rematantes e serradoiros de madeira da provincia da Coruña, CC provincial do sector de derivados do cemento da Coruña e CC provincial para as industrias de siderometalúrxica de Lugo. No ámbito empresarial autonómico: CC da Fundación Formación e Emprego de Galicia (Forem Galicia), CC sindical de ámbito interprovincial para a empresa Nea F3 Ibérica, SLU e I CC da empresa Louzán, SL. E xa por último, no ámbito empresarial provincial: CC dos parques de bombeiros xestionado pola empresa Veicar na provincia de Lugo, CC Strategic Minerals Spain, SL e CC Asientos de Galicia, SL.

[317] Art. 25 do CC da empresa Celta Prix, SL para o centro de traballo de Vilanova-Cambados-Meis.

[318] Art. 9 do CC comercio vario da provincia da Coruña.

[319] Art. 27 do CC de Armadores de Burela, SA (ABSA).

[320] Art. 23 do CC Frivipesca Chapela, SA.

[321] Art. 32 CC da empresa Peugeot Citroën Automóviles España, SA.

Parece así máis apropiada a súa devindicación por tramos cortos e sen carencias en contra dos tramos máis longos e prolongados. Como bos exemplos, en canto o complemento se devindica por tramos cortos, en particular por bianualidades, o art. 26 do CC de ámbito interprovincial da empresa Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA En todo caso, dentro dos tramos cortos, o máis habitual son os trianuais, por exemplo o previsto no art. 30 do CC da Fundación San Rosendo e no art. 57 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades[322]. Pola contra, son certamente criticables aqueles que exixen períodos máis longos, en concreto, cuadrienios –art. 15 do[323]- e quinquenios –art. 11 do CC para transporte de mercadorías por estrada da Coruña e a súa provincia[324]-. Noutros casos óptase por unha combinación de períodos de devindicación, tamén certamente criticable, pois se inicia con períodos máis cortos –trienios- para terminar con outros máis longos –quinquenios-[325]. Seguindo coa idea de compensar ás mulleres, non parecen criticables os convenios que fixan un número máximo de tramos de antigüidade fronte os que a recoñecen sen limitación temporal algunha. Entre os primeiros, pódese mencionar o 8 do CC de traballo para o transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra que o limita ao "20 por centro -enténdese do salario base- aos vinte ou máis anos de servizos computables" na empresa[326]. Entre os segundos, o art. 26 do CC provincial de limpeza de edificios e locais da provincia de Pontevedra que, ademais, o fai por cuadrienios. Naturalmente que estes últimos son máis propensos a agrandar as diferenzas salariais existentes entre os traballadores e traballadoras en prexuízo destas últimas.

Dende a perspectiva da igualdade retributiva entre traballadores e traballadoras, tamén vai ser moi importante a súa cuantificación, ou mellor dito, o modo de cuantificalo. E aquí as opcións atopadas nos convenios obxecto deste traballo –e que son as habitualmente utilizadas- son dous. A primeira, o recoñecemento dunha cantidade a tanto alzado –maior ou menor, igual ou diferente por categorías profesionais, fixa ou variable segundo a antigüidade etc.-, pero sempre e, en todo caso, independente e diferente do salario base profesional[327]. A segunda, a que establece

[322] Outros exemplos de recoñecemento da antigüidade por trienios son os seguintes: art. 11 do CC provincial do sector de industrias vinícolas ou adegas, comercio de viño, e viticultura nas adegas de Pontevedra e o art. 28.11 do CC da empresa Construcciones y Reparaciones Galaico Asturianas, SA (CYRGASA) para o seu centro de traballo de San Cibrao (Lugo).

[323] A antigüidade tamén se devindica por cuadrienios no art. 26 do CC do sector de limpeza de edificios e locais para a provincia de Pontevedra e no art. 25 do CC do sector do comercio de alimentación da Coruña.

[324] Tamén se recoñece por quinquenios a antigüidade prevista no art. 24 do CC provincial de siderometal e talleres de reparación de vehículos da provincia de Ourense e no art. 8 do CC de traballo para o transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra.

[325] Art. 21 do CC do CC da empresa Técnica de Envases Pesqueros (TEPSA): "recoñécese un complemento de antigüidade, constituído por unhas cantidades fixas segundo a táboa que se achega como anexo (…) Este complemento devindicarase a partir do día primeiro do mes en que se cumpran, segundo corresponda, tres anos, seis anos, once anos, dezaseis anos, ou vinte e un anos continuados de relación laboral prestando servizos efectivos no ámbito de aplicación deste convenio".

[326] Tamén queda limitada á percepción "como máximo de dezaseis bienios", a antigüidade recoñecida no art. 26 do CC de ámbito interprovincial da empresa Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA. A nove trienios, a antigüidade prevista no art. 57 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades. A sete cuadrienios, a antigüidade recoñecida no art. 25 do CC do sector do comercio de alimentación da Coruña. E a tres quinquenios, a recoñecida no art. 12 do CC de ámbito empresarial da empresa Queserías Sarrianas, SL.

[327] Art. 30 do CC da Fundación San Rosendo, art. 27 CC de Armadores de Burela, SA (ABSA), art. 25 do CC da empresa Celta Prix, SL para o centro de traballo de Vilanova-Cambados-Meis e art. 39 do CC da empresa Metalships & Dock, SA.

como contía do complemento de antigüidade determinada porcentaxe do salario base profesional percibido en cada momento polo eventual beneficiario[328]. Dende logo, mentres non se consigan sistemas clasificatorios igualitarios, a opción máis correcta vai ser sempre a que acorde unha cantidade independente do salario base, e tampouco demasiado elevada. Estase aquí a defender a aplicación do principio de proporcionalidade de acordo co que se está a retribuír, que é a experiencia do persoal para desenvolver unha actividade. Retribución que non debe ser sobredimensionada en relación ao salario base nin ao resto das circunstancias que poden ou van concorrer no desenvolvemento dunha actividade laboral. Máis alá das devanditas exixencias de proporcionalidade e tendo en conta as alteracións temporais das carreiras profesionais das mulleres, unha retribución excesiva da antigüidade non vai máis que ensanchar a tan deostada brecha salarial. Dende a perspectiva de xénero, unha boa práctica pode ser a atopada no art. 23 do CC da empresa Nestlé España, SA e que consiste en asignar por antigüidade, a todo o seu persoal e sen distinción de categorías, unha contía fixa e predeterminada[329].

A situación das traballadoras a tempo parcial non aparece visibilizada na práctica totalidade dos convenios estudados o que resulta certamente criticable. Pero a crítica non vai referida ao feito de evitar a dobre penalización para adquirir e desfrutar de cada tramo de antigüidade, situación totalmente superada, tanto normativa, como xudicialmente. A idea que aquí se propón é que o complemento de antigüidade poida ser utilizado como mecanismo de compensación fronte a desvantaxosa situación das traballadoras a tempo parcial. Quizais esa sexa a pretensión dalgún convenio da mostra que cuantifica a antigüidade por trienios do persoal a tempo parcial nun importe independente do resultante da redución da xornada e próximo ao que correspondería por traballar a xornada completa. Trátase en particular, do contido previsto no art. 30 do CC da Fundación San Rosendo[330].

Na valoración do impacto de xénero do complemento de antigüidade, vai ser tamén fundamental o modo de computar as ausencias, en particular, aquelas exclusivamente femininas como son todas as derivadas da maternidade, por parto biolóxico ou calquera outra derivada do embarazo ou lactación. Pero tamén, de todas as que, aínda que recoñecidas a traballadores e traballadoras, son preferentemente utilizadas polas mulleres. Pois ben, maila que algunhas destas situacións foron resoltas lexislativamente –por exemplo, a excedencia por coidado de fillos e fillas e outros familiares do art. 46.3 ET-, aínda quedan moitas por resolver. Por suposto que, a estes efectos, non hai que esquecer o contido dalgúns preceptos máis xerais, en particular, os arts. 8 e 44 LOIEMH e o art. 48.9 ET. Con todo, sería desexable a contemplación expresa destas situacións na negociación, aínda que só fora polo efecto pedagóxico e

[328] No ámbito sectorial, entre outros, art. 15 do CC provincial do comercio téxtil de Lugo, art. 11 do CC provincial do sector de industrias vinícolas ou adegas, comercio de viño e viticultura nas adegas de Pontevedra, art. 8 do CC de traballo para o transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra e art. 26 do CC provincial de limpeza de edificios e locais da provincia de Pontevedra. E no ámbito empresarial: art. 12 do CC da empresa Refrescos del Atlántico, SL, art. 10 do CC da empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (Vigo) e CC da empresa Pescanova España SLU.

[329] Art. 23: "os aumentos periódicos por anos de servizo ininterrompidos serán, sen distinción de categorías, a razón de 444 euros brutos anuais por cuadrienio repartidos proporcionalmente nas doce mensualidades e catro gratificacións extraordinarias". Outros exemplos similares: art. 21.2 do CC da empresa Televés, SA, de Santiago de Compostela.

[330] Que dispón que: "a antigüidade fixase en trienios, na contía de 24,00 euros mensuais para os traballadores a xornada completa, e de 19,42 euros para os traballadores a tempo parcial".

lexitimador que provocaría nas súas destinatarias e tamén na parte empresarial, en canto garante do cumprimento da legalidade na súa empresa. Si que foi atopada algunha referencia illada nos convenios da mostra, pero practicamente quedan limitadas a reproducir o contido legal[331]. A estas alturas, vai sendo hora de que a negociación prevea e evite, non só moitas das discriminacións indirectas derivadas destas situacións, senón tamén, o que é aínda máis grave, moitas directas –todas as relacionadas co embarazo e maternidade-.

2.- Complementos relativos ao traballo realizado

Nos complementos salariais relativos ao "traballo realizado" (art. 26.3 ET), a súa causa concorrente vai ser algún aspecto material do servizo prestado en canto repercuta no seu modo de desenvolvemento, contido, calidade ou cantidade. Por tanto, a diferencia dos anteriores, o que agora se quere compensar é algunha circunstancia que delimite *obxectivamente* o contido da prestación laboral. Tamén aquí as categorías existentes son moitas e variadas, en función da condición que sexa tomada en consideración para a súa retribución, por exemplo, a perigosidade ou penalidade do traballo, a dispoñibilidade horaria, a produtividade, a especial cualificación esixida para o posto etc. Tal diversidade xustifica que o estudo só poida centrarse nos máis habituais e reiterados que son, ademais, os que, en termos cuantitativos, teñen maior influxo na dimensión da brecha salarial. Para iso vaise seguir a clasificación tradicional e comunmente aceptada que os agrupa en complementos de posto de traballo e complementos de calidade ou cantidade de traballo.

2.1.- Complementos de posto de traballo

Dende a perspectiva de xénero, a crítica dos complementos salariais de posto de traballo máis frecuentemente reiterados na negociación colectiva é que a maior parte das veces recoñecen condicións que só soportan colectivos masculinizados ou, o que aínda é peor, priman virtudes *aparentemente* masculinas. E todo iso, sen que se recoñezan outros por circunstancias paralelas en sectores ou actividades feminizadas ou por trazos da personalidade maiormente presentes no sexo feminino. O resultado vai ser un incremento das diferencias retributivas entre homes e mulleres e, por tanto, na brecha salarial en prexuízo destas últimas en tanto que aqueles son os principais destinatarios dos referidos complementos. Con todo, para valorar o verdadeiro impacto na retribución total do persoal, haberá que prestar moita atención á súa cuantificación, pero non só en termos absolutos, senón tamén, e moi en especial, en termos relativos en relación co salario base que perciben uns e outros.

Dentro do grupo de complementos de posto de traballo, un dos máis utilizados son os de perigosidade, penalidade, toxicidade e insalubridade. De feito, atópanse exemplos en todos os niveis da negociación[332]. Agora ben, dende a perspectiva de

[331] As referencias atopadas o son en relación ás excedencias por coidado de fillos e familiares. Entre outros, art. 10 do CC da empresa Industrias del Tablero, SA (Intasa), art. 10 do CC de limpeza do Hospital Materno Infantil Teresa Herrera da Coruña, o art. 10 do CC provincial de limpeza de edificios e locais da provincia de Pontevedra e o art. 26 do CC para o sector de comercio retallista téxtil de Pontevedra.

[332] A nivel sectorial autonómico foi atopado un exemplo: o art. 35 do III CC de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia, que recoñece un "plus de toxicidade". No nivel sectorial provincial foron atopados algúns máis. Por exemplo, os previstos no art. 48 do CC provincial para a industria siderometalúrxica da provincia da Coruña, no art. 49 do CC provincial do sector de derivados do

xénero, as críticas á súa existencia e configuración son moitas e variadas. En primeiro lugar, porque na actualidade tales circunstancias desfavorables practicamente desapareceron, polo que a súa xustificación parece estar na necesidade de acrecentar salarios baixos que casualmente coinciden con traballos masculinizados[333].

En segundo lugar, porque adoitan recaer en postos nos que concorren aptitudes máis frecuentemente presentes nos homes que nas mulleres -como sucede co esforzo físico- ou en actividades masculinizadas –construción, metal, automoción-, sen que se atope na negociación a remuneración de circunstancias paralelas, concorrentes en actividades feminizadas, e que tamén as converten en perigosas, penosas, inseguras etc. Por exemplo, todas as que provocan importantes trastornos músculo-esqueléticos e que son consecuencia de traballos monótonos e repetitivos, manipulación manual de cargas, posturas forzadas, excesivo sedentarismo etc, como acontece no comercio, na alimentación e na sanidade. Moi rechamante é o que sucede coa actividade de limpeza, pois *casualmente* adoita ter recoñecido un complemento destas características cando o colectivo destinatario sexa maioritariamente masculino –limpeza viaria e pública, industrial- e non cando a actividade estea feminizada –limpeza de edificios, instalacións, locais etc.-. Como proba desta idea pódese citar o CC de limpeza de edificios e locais da provincia da Coruña, sector fortemente feminizado[334], no que non se recoñece ningún complemento destas características. O mesmo sucede no CC do persoal do servizo de limpeza: Hospital Comarcal Monforte de Lemos, empresa tamén feminizada[335], no que na equiparación retributiva coas percepcións do persoal estatutario do Sergas quedan incluídos expresamente os complementos de "antigüidade, nocturnidade, festividade e traballo a quendas" sen facer ningunha referencia a unha eventual perigosidade, penalidade, toxicidade ou insalubridade da actividade (art. 9). Todo o contrario sucede no CC da empresa Celta Prix, SL para o centro de traballo de Vilanova-Cambados-Meis, tamén de limpeza, aínda que viaria, e fortemente masculinizada[336]. Aquí si se recoñecen os aludidos complementos e, ademais, nunha contía do 20 por 100 sobre o salario base (art. 27). No CC do sector de limpeza de edificios e locais para a provincia de Pontevedra, tamén feminizado, o "plus de perigo" identifícase, unicamente, co traballo en altura, pois no seu art. 30 precisa que dito complemento aboarase "aos traballadores/as que habitualmente presten servizos sobre estada, ou cos pés sobre escaleira situados a unha altura superior a 1 m 80 cm". Non constan datos reais sobre quen desenvolve no sector estes traballos de limpeza en altura, pero non parece moi desacertado presumir que son executados maioritariamente por traballadores do sexo masculino, precisamente por presentar estatisticamente unha maior altura.

---

cemento da Coruña, no art. 13 do CC provincial da primeira transformación de madeira da provincia de Lugo, no art. 17 do CC provincial para o sector de limpeza de edificios e locais de Lugo e no CC provincial do sector de mármores e pedras de Pontevedra. A nivel empresarial, non se atopou ningunha mostra no ámbito autonómico, pero si varios no eido provincial. Por exemplo, os previstos no art. 34 do CC da empresa Urbaser SA para os seus traballadores adscritos ao servizo de limpeza pública, recollida e transporte de RSU Concello de Ferrol, no art. 14 do CC da empresa Eulen (anterior adxudicataria Vulcarol, SL) para o persoal da limpeza industrial da refinería de Repsol-Petróleo da Coruña, no art. 29 do CC da empresa José Sanjurjo Construcciones, SL, no art. 34 do CC da empresa Faurecia Automotive España, SA, fábrica de Ourense, no art. 21 do CC Frivipesca Chapela, SA e no art. 27 do CC da empresa Celta Prix, SL para o centro de traballo de Vilanova-Cambados-Meis.

[333] CABEZA PEREIRO, J., "Estrategias para la incorporación transversal del género en la negociación colectiva", en AA.VV., *Negociando la igualdad en las empresas..., op. cit.,* p. 18.

[334] As mulleres alcanzan o 80 por 100 do total do persoal.

[335] A porcentaxe de mulleres contratadas ascende ao 82,61 por 100 do total.

[336] Os homes supoñen o 88,89 por 100 de todo o persoal.

Dende a perspectiva discriminatoria, vai ser tamén moi importante a cualificación do posto de traballo como unha desas características –perigoso, penoso, tóxico ou insalubre-, fundamental para xustificar obxectivamente a retribución específica. Ao respecto hai que dicir que, na maioría dos supostos, os convenios colectivos manteñen un mutismo absoluto sobre o responsable da cualificación, o que provoca unha morea de inseguridade. Só nalgún caso particular, en concreto, no art. 40 do CC de traballo Grupo Antolín PGA, SAU, se vai esixir "acordo entre o empresario e a representación legal dos traballadores", resolvendo os desacordos "a autoridade xudicial". E máis, o propio precepto convencional aporta un dato obxectivo a ter en conta a estes efectos, que é a "superación dos 87 db, con protecciónS, segundo as medicións do Servizo de Prevención alleo". A autoridade xudicial tamén resolverá a falta de acordo entre a empresa e as persoas traballadoras para decidir que traballos dos incluídos no CC provincial para a industria siderometalúrxica da provincia da Coruña terán a condición de "penosos, tóxicos ou perigosos" (art. 48). E o mesmo sucede no CC de traballo para empresas do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra (art. 52). A efectos de obxectivar o dereito a súa percepción, cómpre valorar positivamente a previsión da elaboración dun estudo sectorial que identifique os riscos de cada posto de traballo e que será dirixido por organismos públicos de prevención de riscos laborais, tal e como se prevé no CC provincial do sector de mármores e pedras de Pontevedra[337].

Para terminar de valorar o verdadeiro impacto dos referidos complementos nas diferencias retributivas entre homes e mulleres, tamén hai que reparar na súa cuantificación, pois é evidente que canto maior sexa a súa contía –en termos absolutos e relativos en relación ao salario base-, o prexuízo para as mulleres será de máis entidade. Pero nesta materia vai ser moi difícil extraer unha única conclusión, pois a casuística é moi variada e os supostos van dende o establecemento dunha contía fixa por hora ou por mes[338] á fixación dunha porcentaxe do salario base mensual[339]. Tendo en conta os seus beneficiarios principais e a dimensión da brecha salarial, unha porcentaxe que alcance o 20 por 100 do salario base mensual non parece moi xustificable[340].

Outro dos complementos típicos vinculados ao posto de traballo e tamén moi habitual, incluso máis que os anteriores, son os que retribúen a nocturnidade e o traballo en quendas[341]. De feito, no que atinxe ao traballo nocturno –aquel que se desenvolve entre as dez da noite e as seis da mañá-, o propio lexislador xa previra unha retribución específica -art. 26.2 ET-. Ninguén dubida de que, dende a perspectiva de xénero, ambos

[337] Non se sinala o precepto porque é un Convenio sen articulado. A previsión do referido estudo queda incluída no apartado dedicado aos "traballos en altura, penosos, tóxicos e perigosos".
[338] Art. 35 do III CC de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia.
[339] Art. 49 do CC provincial do sector de derivados do cemento da Coruña.
[340] Art. 49 do CC provincial do sector de derivados do cemento da Coruña e art. 13 do CC provincial da primeira transformación de madeira da provincia de Lugo. Téñase en conta, ademais, que nos dous supostos estamos a falar de sectores especialmente masculinizados. No do cemento, os traballadores homes alcanzan o 92,14 por 100 do total do seu persoal e no da madeira, o 86,67 por 100.
[341] Entre os convenios colectivos obxecto da mostra que recoñecen complementos de nocturnidade, poden citarse os seguintes: art. 23 do V CC para o sector de pompas fúnebres de Galicia, art. 34 do CC de comercio vario da provincia da Coruña, art. 13 do CC para transporte de mercadorías por estrada da Coruña e a súa provincia e art. 50 do CC provincial do sector de derivados do cemento da Coruña. E no que atinxe ao traballo a quendas, art. 22 do CC da empresa Industrias del Tablero, SA (Intasa), art. 28 do CC de Armadores de Burela, SA (ABSA) e art. 28.3 do CC da empresa Construcciones y Reparaciones Galaico Asturianas, SA (CYRGASA) para o seu centro de traballo de San Cibrao (Lugo).

pluses son neutros e o seu recoñecemento faise sen distincións para traballadores e traballadoras. Con todo, o feito de que as mulleres sexan máis remisas a aceptar ambas condicións de traballo, cando son de aceptación voluntaria, pola súa incompatibilidade coas responsabilidades familiares, provoca que sexan os homes os que maioritariamente os perciben, de aí o evidente e coñecido impacto adverso –discriminacións indirectas- que causan no colectivo feminino e que convén arranxar[342]. De entrada, asignándolles unha dimensión razoable dentro da estrutura salarial, e aquí hai que chamar novamente á moderación[343]. Non parece, nin razoable, nin moderada, unha remuneración que alcance o 20 ou o 25 por cento do salario base, sobre todo cando a súa compensación permaneza constante á marxe da extensión da xornada[344]. Si parece máis proporcionado esixir para o seu aboamento un mínimo de horas en xornada nocturna, en concreto, a metade[345]. Pola contra, é realmente criticable que nunha empresa altamente feminizada e na que os servizos se prestan sen interrupción, o complemento de nocturnidade se perciba tan só en "proporción ás horas feitas", sen unha remuneración mínima garantida. Así o dispón o art. 32 do CC da Fundación San Rosendo. O plus nocturno tamén se vai pagar en proporción á xornada en horas nocturnas noutra empresa tamén feminizada, pero neste caso cun mínimo que non será inferior "o que correspondería por media xornada". Así se ordena no art. 15 do V CC das empresas Costiña SL e Costiña II, SL. Unha forma de compensar a súa percepción maioritaria polos homes sería atopar outros complementos diferentes, máis neutros dende a perspectiva de xénero, obxectivamente xustificados, incluso relacionados coa dedicación temporal ao traballo, pero que busquen retribuír en especial ao colectivo feminino. Agora ben, a solución pasaría por atopar o adecuado para cada actividade, empresa ou sector afectado, traballo que non corresponde facer nesta sede senón que debe ser asumido polas persoas negociadoras facendo dende aquí unha ampla chamada a todas elas.

O mesmo que sucede coa retribución específica da nocturnidade e do traballo a quendas é extensible ao resto de complementos salariais que remuneran, máis alá do salario base, a dispoñibilidade temporal do persoal. No elenco de convenios colectivos analizado atópanse exemplos moi variados, tales como o plus de sábados[346], o de domingos e festivos e por traballar os días 24 e 31 de decembro[347], o de gardas

[342] O impacto negativo destes complementos na retribución das traballadoras xa fora destacada, *vg.*, por FERNÁNDEZ PROL.F., "Igualdad por razón de sexo/género en la retribución y en los beneficios sociales", en LOUSADA AROCHENA, J.F., FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., FERNÁNDEZ PROL, F. y CABEZA PEREIRO, J., *El principio de igualdad en la negociación colectiva..., op. cit.,* pp. 203-4. Máis recentemente, OLARTE ENCABO, S., "Discriminación retributiva", en AA.VV., *El principio de igualdad en la negociación colectiva..., op. cit.,* p. 181.

[343] Así xa o fixera FERNÁNDEZ PROL.F., "Igualdad por razón de sexo/género en la retribución y en los beneficios sociales", en LOUSADA AROCHENA, J.F., FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., FERNÁNDEZ PROL, F. y CABEZA PEREIRO, J., *El principio de igualdad en la negociación colectiva..., op. cit.,* p. 204.

[344] Como mostra da retribución da nocturnidade nun 25 por 100 do salario base, hai que citar a prevista no art. 34 do CC de comercio vario da provincia da Coruña e no art. 17 do CC de traballo para o transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra. Entre os do 20 por 100, tamén por nocturnidade, o art. 23 do V CC para o sector de pompas fúnebres de Galicia e o art. 37 do III CC de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia.

[345] Art. 50 do CC provincial do sector de derivados do cemento da Coruña.

[346] Art. 28.7 do CC da empresa Construcciones y Reparaciones Galaico Asturianas, SA (CYRGASA) para o seu centro de traballo de San Cibrao (Lugo).

[347] Arts. 11 y 35 do CC de comercio vario da provincia da Coruña y art. 22 do CC da sanidade privada da provincia de Lugo.

localizadas[348] ou gardas presenciais[349], o de flexibilidade horaria[350]. Incluso, os expresamente recoñecidos como pluses ou complementos de dispoñibilidade[351]. Dende logo, ninguén dubida da súa xustificación, e máis na actualidade, na que os sistemas de organización do traballo a requiren cada vez máis. Pero novamente hai que pensar no impacto adverso que provoca nas mulleres traballadoras pola asunción das obrigas e cargas familiares, e de aí que tamén deban ser compensados con outros máis neutros. Con todo, estas afirmacións xerais volven precisar de certos matices cando a actividade sobre a que recaia o complemento sexa maioritariamente feminizada e non admita interrupción temporal, por exemplo, a sanidade, as actividades de coidado etc.

2.2.- Complementos de calidade ou cantidade de traballo

Maila denominación deste apartado, coñecida é a inclinación da negociación colectiva de compensar máis os factores cuantitativos que os cualitativos, favorecendo, de novo, ao colectivo masculino en detrimento do feminino. E as cousas son así, porque para configurar tales complementos vólvense ter en conta cualificacións tipicamente masculinas –esforzo, forza física etc.- ou concorrentes de forma maioritaria nos traballos desenvolvidos por homes –as horas de traballo-, fronte a outras máis neutras e que son susceptibles de favorecer por igual a calquera dos dous sexos, tales como, a concentración, a atención, a cualificación técnica e a responsabilidade[352]. De feito, nalgúns convenios colectivos, aínda que baixo a rúbrica de complementos de cantidade ou calidade, na súa descrición reparan só na cantidade, sen entrar a valorar, nin sequera a mencionar, a calidade do traballo prestado. Así sucede co previsto no art. 35 d) do CC de traballo Grupo Antolín PGA, SAU que, dentro da estrutura das percepcións económicas, define os complementos por "calidade ou cantidade de traballo" como aqueles que "retribúen unha maior cantidade de traballo, tales como primas, incentivos, etc. A súa percepción estará condicionada en calquera caso ao cumprimento efectivo do módulo do cálculo e non ten carácter consolidable salvo pacto ou convenio en contrario". O mesmo acontece co art. 47 d) do CC de traballo para empresas do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra que presenta o mesmo contido literal que o anterior.

En calquera caso, o fundamental vai ser que no propio convenio colectivo se incorporen os factores obxectivos de medición, xa sexa da cantidade, como tamén da calidade do traballo prestado. Só así poderá comprobarse realmente o cumprimento da

[348] Art. 8 do I CC da empresa Louzán, SL e art. 62 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades.
[349] Art. 12 do CC de traballo da empresa Ingesan para o centro de traballo dedicado á limpeza do Hospital Universitario da Coruña.
[350] Art. 60 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades
[351] Art. 61 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades.
[352] Sobre esta cuestión, xa se pronunciara o TC moitos anos atrás, en concreto, na STC 250/2000, de 30 de outubro (recurso de amparo núm. 2075/1966) na que admitira como criterio diferencial do valor atribuído a distintos traballos o "esforzo físico" o que, sen dúbida, repercutirá na cantidade de traballo prestado. Agora ben, advertía que, tendo en conta o carácter sospeitoso do factor do esforzo como criterio único de valoración, polo que ten de calidade predominantemente masculina e que o afasta de ser un criterio de valoración sexualmente neutral, dende a perspectiva da non discriminación por razón de sexo a súa posible operatividade había de quedar supeditada ao cumprimento de dúas condicións: a primeira, que "este factor sexa un elemento esencial na tarefa de que se trate". E a segunda, que "na valoración desta non se teña en conta o esforzo como criterio único de valoración, senón que se combine con outras características máis neutras en canto a impacto en cada un dos sexos". E entre esas outras características, o TC menciona a "concentración, a atención, a cualificación técnica e a responsabilidade".

prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo na súa compensación. Pero non sempre van concorren tales factores, quedando as veces a súa concreción para o momento de aplicación do convenio coas disfuncións que, dende a perspectiva da igualdade retributiva, poidan provocarse. Por exemplo, non se inclúen nos complementos de calidade ou cantidade definidos de forma xenérica no art. 43.2 D) do CC provincial para a industria siderometalúrxica da provincia da Coruña. Disponse que a súa percepción vai quedar condicionada ao "cumprimento efectivo do módulo de cálculo". Con todo, non se atopa en todo o convenio a descrición do devandito módulo. Algo parecido sucede cos complementos de calidade e cantidade descritos no art. 51 do CC provincial do sector de derivados do cemento da Coruña, para os que se introduce a posibilidade de ir vinculados a un sistema de retribución por rendemento. Pero tampouco se regula convencionalmente ningún sistema obxectivo de medición do referido rendemento quedando a súa determinación para o momento de aplicación do convenio.

Dentro da valoración e retribución dos complementos pola calidade e cantidade do traballo prestado, cobran especial protagonismo os coñecidos como complementos ou pluses de produtividade. Sobre a súa configuración volve ser fundamental que o convenio conteña un sistema para cuantificala, un sistema, por tanto, que veña coñecido de antemán. Non parece que estea coñecido de antemán cando o seu deseño e implantación quede en mans da empresa e para un momento posterior á firma do convenio, como así parece deducirse do contido do art. 13 do CC da empresa Aguas de Cabreiroá, SA que, tras ordenar unha prima de produtividade, permite á empresa "establecer calquera outro sistema de incentivos á produción", sen máis pormenores. Si conteñen tales sistemas de cuantificación da produtividade algúns convenios das grandes entidades implantadas en Galicia, como son o CC de traballo Grupo Antolín PGA, SAU e o CC da empresa Peugeot Citroën Automóviles España, SA. Nestes casos o determinante van ser os resultados acadados por sexos. Só así se saberá se o deseño do complemento provoca un impacto adverso nas traballadoras incluídas no seu ámbito de aplicación. En fin, se se constatan diferencias en prexuízo das traballadoras pero dentro da mesma categoría profesional, hai que pensar que nos criterios utilizados primaron virtudes aparentemente masculinas. Pola contra, se as diferencias se producen por categorías profesionais, parece que os factores de medición da produtividade tentaron premiar aquelas circunstancias que concorren maioritariamente en categorías masculinizadas.

Os complementos de asistencia, asiduidade e presenza tamén son considerados entre os recoñecidos en atención á calidade e cantidade de traballo prestado. Con todo, e aínda que plenamente xustificados ao fin de loitar contra o absentismo laboral, a súa sola denominación fai pensar, de novo, na cantidade de traballo máis que na calidade, pois volven estar relacionados cos aspectos temporais da prestación de servizos[353]. A clave para evitar que o seu recoñecemento e retribución provoque discriminacións indirectas no colectivo de traballadoras é identificar aquelas ausencias derivadas da condición biolóxica e socio-laboral das mulleres para non computalas. Con todo, non poucos convenios non atenden expresamente a esta cuestión e simplemente establecen que o complemento se percibirá "por cada día laborable", sen máis precisións. Así

[353] O que é criticado por OLARTE ENCABO, S. que non entende que nos sistemas de retribución variable se inclúan, ademais da produtividade, aspectos temporais da prestación dos servizos, "Discriminación retributiva", en AA.VV., *El principio de igualdad en la negociación colectiva..., op. cit.*, p. 185.

acontece co previsto no art. 12 do CC da empresa Aguas de Cabreiroá, SA. No mesmo sentido, o art. 15 do CC de traballo do sector da lousa de Ourense e Lugo e o art. 21 do CC de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica**.** Outras veces, as precisións convencionais tampouco buscan identificar, para excluír do cómputo, as ausencias maioritariamente femininas, o que é especialmente grave se o colectivo destinatario está formado maioritariamente por mulleres. Así sucede coa ordenación do plus de asistencia contido no art. 19 do CC de limpeza de edificios e locais da provincia da Coruña. Nunha tendencia algo máis respectuosa coa igualdade por razón de sexo, atópase algún convenio que si ten en consideración certas ausencias, aínda que deixa moitas sen mencionar. Así acontece coa ordenación do plus de asistencia do art. 54 do CC provincial para a industria siderometalúrxica da provincia da Coruña, que non considera faltas de asistencia as debidas á maternidade e a lactación. Maila que positivo, o contido do precepto quedaría moito máis completo se, polo menos, quedasen citadas todas as previstas, coa mesma finalidade, polo lexislador[354]. Nunha liña parecida, pódese situar a regulación para a redución do absentismo prevista no art. 14 do CC provincial da primeira transformación de madeira da provincia de Lugo. Con todo, o precepto peca de excesiva amplitude, pois sinala que para "o cómputo do absentismo teranse en consideración, exclusivamente, os períodos de IT por enfermidade común ou accidente non profesional e as ausencias inxustificadas". Como xa se dixo con ocasión do complemento de antigüidade, non estaría de máis unha referencia expresa a esas ausencias derivadas da condición biolóxica de muller e da súa maternidade, aínda que só fose polo efecto pedagóxico e lexitimador que provocaría nas súas destinatarias.

Cando o complemento de asistencia vai acompañado co de puntualidade, o espazo sobre o que poden recaer as cláusulas convencionais discriminatorias é susceptible de agrandarse cando non se toman en consideración visitas médicas, permisos de lactación e outras faltas do traballo similares.

3.- Complementos relativos ás circunstancias ou resultados da empresa

O último grupo de complementos salariais, os fixados en función da "situación e resultados da empresa", non parecen ter repercusións de xénero pois foron pensados coa idea de retribuír ao persoal en atención aos beneficios obtidos na súa entidade empresarial, agás que foran recoñecidos tan só a un dos sexos –o que conformaría unha discriminación directa- ou que quedasen reducidos a certas categorías de traballadores –o que podería chegar a conformar unha discriminación indirecta-. Xa que logo, para asegurar a súa verdadeira neutralidade, aconséllase o seu recoñecemento a toda o persoal sen distincións[355].

Con todo, non está de máis advertir neste momento dun feito que está a acontecer na negociación colectiva cos *aparentes* complementos polos beneficios empresariais, normalmente rubricados como "paga de beneficios". Pois que é habitual que o seu contido non responda á súa denominación, tendo en conta que na maior parte

[354] FERNÁNDEZ PROL, F., citara como exemplo que puidera resultar ilustrativo o contido do art. 52 d) ET, FERNÁNDEZ PROL.F., "Igualdad por razón de sexo/género en la retribución y en los beneficios sociales", en AA.VV., LOUSADA AROCHENA, J.F., FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., FERNÁNDEZ PROL, F. y CABEZA PEREIRO, J., *El principio de igualdad en la negociación colectiva..., op. cit.,* p. 205.

[355] FERNÁNDEZ PROL, F., "Igualdad por razón de sexo/género en la retribución y en los beneficios sociales", LOUSADA AROCHENA, J.F., FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., FERNÁNDEZ PROL, F. y CABEZA PEREIRO, J., *El principio de igualdad en la negociación colectiva..., op. cit.,* p. 206.

dos casos non fan máis que conformar unha terceira paga extraordinaria, de devindicación superior á mensual, con contía prefixada e independente dos resultados económicos empresariais. Dende a perspectiva de xénero, o problema está en que dende o momento en que a súa forma de cálculo parte do salario base e certos complementos salariais, en particular, a antigüidade, en non poucas ocasións o seu recoñecemento non fai máis que manter, incluso ensanchar, as diferenzas retributivas existentes entre traballadores e traballadoras. Tal situación foi cualificada doutrinalmente como "efecto multiplicador sobre a brecha salarial na medida en que potencia as diferencias retributivas que se producen a través do sistema dos complementos salariais"[356]. Como mostra desta tendencia, pode mencionarse o art. 17 do CC de traballo do sector da lousa de Ourense e Lugo, o art. 18 do CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA e o art. 36 do CC da empresa Urbaser SA para os traballadores adscritos ao servizo de limpeza pública, recollida e transporte de RSU do Concello de Ferrol.

IV.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendo en conta a súa directa repercusión no tempo dispoñible para a atención dos coidados e responsabilidades familiares, a premisa de partida parece incontestable. A saber, a maior predisposición dos traballadores homes a realizalas, polo menos, cando sexan de execución voluntaria. De novo aquí, como realidade indestrutible e eixo substancial a partir do cal se constrúen moitas das desigualdades laborais, emerxen os estereotipos sociais, máis que aceptados e asentados, e a distribución de roles entre homes e mulleres na sociedade. E non se queira xustificar esta situación en aparentes e libres opcións das mulleres traballadoras que elixen entre dúas alternativas. A liberdade non é tal cando a situación de partida é diferente. E nesta materia, o peso da tradición segue a ser inxente.

Para xustificar a idea anterior sería moi interesante dispoñer de datos de realización das horas extras –voluntarias- desagregados por sexos, pero para a elaboración deste informe non se dispón de tal información. Haberá, pois, que centrarse na análise convencional da súa configuración –obrigatorias ou voluntarias- e, por suposto, na súa retribución, e a partir de aí extraer, dende a perspectiva da igualdade retributiva por razón de xénero, as conclusións pertinentes. A tales efectos, parece o máis ilustrativo que calquera afirmación que se emita nesta sede se faga atendendo ao sexo dos seus destinatarios principais, isto é, traballadores ou traballadoras segundo sexa o ámbito de aplicación do convenio analizado, un sector ou unha empresa masculinizado ou feminizado.

No que atinxe á súa configuración, e aínda que a maioría dos convenios colectivos analizados –tanto de sector, como de empresa- conteñen algún precepto dedicado a súa regulación, non todos precisan o seu carácter voluntario ou obrigatorio, o que é tanto como deixar en mans da parte empresarial, no momento de contratar, este mecanismo de flexibilidade horaria. Entre outros, o art. 17 do CC da primeira transformación da madeira da provincia de Lugo e o art. 32 do CC para a regulación das relacións laborais no sector da estiba portuaria no porto da Coruña afectadas polo ámbito persoal do presente convenio. A potestade empresarial para esixir unilateralmente a prolongación da xornada si vén recoñecida expresamente nalgúns

[356] Cfr. OLARTE ENCABO, S. OLARTE ENCABO, S., "Discriminación retributiva", en AA.VV., *El principio de igualdad en la negociación colectiva..., op. cit.,* p. 184.

convenios colectivos. Así acontece no art. 24 do CC da empresa Alibos Galicia, SL. E algo parecido sucede co contido do art. 21 do CC da empresa Hijos de Rivera, SAU, aínda que a continuación, no mesmo precepto, proponse a súa redución[357]. O que non é tan habitual, aínda que existen mostras, é atopar expresamente o seu carácter voluntario. Entre outras, o art. 37 do CC da empresa Urbaser SA para os traballadores adscritos ao servizo de limpeza pública, recollida e transporte de R.S.U. do Concello de Ferrol e o art. 15 do CC Asientos de Galicia, SL.

Sobre a súa compensación non está de máis recordar as previsións lexislativas contidas no art. 35.1 ET: mediante contrato de traballo ou convenio colectivo optarase entre o seu aboamento "na contía que se fixe, que en ningún caso poderá ser inferior ao valor da hora ordinaria, ou compensalas con tempos equivalentes de descanso retribuído". En termos de discriminación retributiva, podería parecer máis neutral a súa compensación por descansos. Non obstante, tal afirmación só sería completamente válida cando sendo horas extras de adscrición voluntaria fosen maioritariamente acollidas polos traballadores homes afectados polo convenio, sendo rexeitadas, tamén de forma maioritaria, polo persoal feminino. De feito, fronte a alternativa retribución *versus* compensación, doutrinalmente xa fora proposta, como solución máis inocua, unha terceira, que é desincentivar a súa realización[358]. Nesta liña –a da súa supresión- foron atopados moitos convenios da mostra, tanto nos aplicables a colectivos masculinizados, como nos destinados a colectivos máis feminizados. De feito, podería afirmarse que se trata dunha tendencia expansiva o que, en termos de xénero, debe valorarse positivamente. Como exemplo de convenio aplicable a colectivo masculinizado, pode citarse o art. 9 do CC provincial para o sector de comercio de materiais para a construción e saneamento de Pontevedra[359] e de colectivo feminizado, o art. 51 do CC das empresas organizadoras do xogo do bingo[360]. En ambos preceptos advírtese que, ante a situación de paro e desemprego e co obxecto de favorecer a creación de emprego, as horas extras serán suprimidas[361]. Noutros supostos, en concreto no art. 15 do CC para transporte de mercadorías por estrada da Coruña e a súa provincia, proponse a súa "redución drástica". E noutros máis, foron atopadas declaracións ben intencionadas en tal sentido, aínda que se descoñece a súa efectiva posta en práctica. Así acontece co contido do art. 51 do CC provincial para a industria siderometalúrxica da provincia da Coruña no que se asume como criterio de partida o de "redución das horas extraordinarias ao nivel máis baixo que resulte compatible co

[357] Por unha banda, o referido art. 21 sinala que "o persoal da empresa realizará as horas extraordinarias necesarias, a xuízo da dirección da empresa, sempre que o número das mesmas non excedan os límites legais". E a continuación dispón que "ante a grave situación de paro existente, e co obxecto de favorecer a creación de emprego, ambas partes acordan a conveniencia de reducir ao mínimo indispensable as horas extraordinarias (…)".

[358] En concreto, FERNÁNDEZ PROL.F., "Igualdad por razón de sexo/género en la retribución y en los beneficios sociales", en LOUSADA AROCHENA, J.F., FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., FERNÁNDEZ PROL, F. y CABEZA PEREIRO, J., *El principio de igualdad en la negociación colectiva..., op. cit.*, p. 208.

[359] Os homes alcanzan o 75 por 100 do total do persoal do sector.

[360] As mulleres superan o 66 por 100 do persoal.

[361] Tamén queda prohibida a súa realización nos seguintes convenios: no art. 22 CC de limpeza de edificios e locais da provincia da Coruña, no art. 26 do CC da Fundación Formación e Emprego de Galicia (Forem Galicia), no art. 14 do CC de limpeza do Hospital Materno Infantil Teresa Herrera da Coruña e no art. 25 do CC do persoal laboral do Concello de Xove.

adecuado aproveitamento dos recursos industriais da empresa". E máis, o propio convenio recomenda substituílas "por novas contratacións"[362].

Dentro dos convenios que admiten e regulan a súa realización, non son poucos os que trasladan a determinación da súa forma de retribución a un eventual pacto entre a empresa e o traballador ou traballadora. Maila que respectuosa co contido do art. 35.1 ET, non parece a descrita unha práctica moi aconsellable, nin dende a perspectiva de xénero, nin dende calquera outra, pois volve deixar en mans da empresa o peso da elección, que pode ser contraria ás prioridades da parte traballadora e incluso dar lugar a discriminacións indirectas por razón de sexo. Con todo, na negociación colectiva é unha práctica habitual. Entre outros, pode citarse o art. 17 do CC para a empresa Nueva Galimplant, SLU[363]. En ocasións, nin sequera está previsto o eventual pacto, senón que se dispón expresamente que a súa compensación, económica ou en tempo de descanso, será "a criterio da empresa", como así se prevé literalmente no art. 11 do CC dos parques de bombeiros xestionado pola empresa Veicar na provincia de Lugo. No art. 30 do CC provincial do siderometal e talleres de reparación de vehículos da provincia de Ourense tamén precisa que a elección "corresponde (...) ao empresario". Máis alá das cuestións de legalidade que suscitan tales previsións, non cabe dúbida de que tamén poden ir en contra dos intereses da parte traballadora o que é certamente censurable. En todos estes casos o máis aconsellable é que a elección recaia sobre o propio persoal que prestou o traballo en horas extras, como así se determina no art. 11 do CC do persoal do servizo de limpeza: Hospital Comarcal Monforte de Lemos. Tendo en conta, ademais, de que se trata dunha empresa fortemente feminizada[364], o impacto positivo sobre elas parece obvio[365]. Tratándose de colectivo masculinizado[366], concedese a opción ao traballador no art. 21 do CC da empresa Hijos de Rivera, SAU

E xa por último, e dentro dos que optan pola retribución económica das extras, non parece moi respectuoso co principio igualdade retributiva por razón de sexo unha compensación moi superior ao valor da hora ordinaria cando o colectivo destinatario sexa maioritariamente masculino. Así acontece no CC da empresa Industrias del Tablero, SA (Intasa) (art. 22). Retribución que en ocasións se incrementa aínda máis no caso de que se desenvolvan en domingos e festivos, o que, sendo razoable, volve suscitar dúbidas de proporcionalidade en atención a outras partidas salariais, o que cómpre resolver dende a perspectiva de xénero. Non podería dicirse o mesmo se o colectivo fose feminino e fosen de execución obrigatoria. Nin tampouco cando tratándose de colectivos masculinizados a súa retribución, en termos porcentuais, non se distancie demasiado do valor da hora ordinaria. Estase a falar aquí dun incremento entre

[362] En parecidos termos, o art. 22 do CC de ámbito interprovincial da empresa Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA no que se dispón que: "as partes asinantes do presente convenio acordan reducir ao mínimo indispensable a realización de horas extraordinarias" para o que propoñen unha serie de criterios. Igualmente, o art. 30 do CC provincial do siderometal e talleres de reparación de vehículos da provincia de Ourense: "as partes asinantes deste convenio estiman que a redución de horas extraordinarias é unha vía adecuada para a creación de emprego e coinciden na recomendación de reducilas".

[363] Outros exemplos no mesmo sentido: art. 16 do CC de eventos, servizos e producións culturais, o art. 17 do CC da empresa Eulen (anterior adxudicataria Vulcarol, SL) para o persoal da limpeza industrial da refinería de Repsol-Petróleo da Coruña.

[364] As mulleres contratadas alcanzan o 82,61 por 100 do persoal.

[365] A elección da forma de retribución das horas extras tamén recae no traballador ou traballadoras, entre outros, nos seguintes convenios: art. 11 do CC do persoal do servizo de limpeza: Hospital Comarcal Monforte de Lemos e no art. 21 do V CC para o sector de pompas fúnebres de Galicia

[366] Os homes son o 86,24 por 100 do persoal e as mulleres o 13,76 por 100.

un 25 ou un 30 por 100. Como mostra representativa, pode citarse o art. 21 do V CC para o sector de pompas fúnebres de Galicia, altamente masculinizado[367], no que a hora extraordinaria, cando sexa aboada economicamente, o será "cun recargo do 25 % en días laborables e do 50 % os domingos e festivos"[368]. En todo caso, parece que unha regra de equilibrio é a que lles asigna unha retribución dun 75 por 100 sobre a que corresponde a hora ordinaria de traballo, en consonancia cunha ordenación anterior derrogada na actualidade, como así se prevé no art. 23 do II CC de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica. En ocasións, para valorar a hora ordinaria –en laborable ou festivo, indistintamente- faise unha media entre distintas partidas salariais –salario base, antigüidade e pagas extras- e ao resultado increméntaselle o 75 por 100, tal e como se explica no art. 21 do CC da empresa Hijos de Rivera, SAU Tal media debe valorarse positivamente sempre que non arrastre discriminacións existentes naquelas partidas salariais. Non ofrecen demasiada transparencia, o que dificulta a extracción de calquera conclusión, aqueles convenios que asignan unha retribución fixa por hora extraordinaria traballada, cando o salario por xornada ordinaria está fixado en módulo mensual ou diario, como sucede no CC da Compañía de Tranvías de La Coruña, SA.

V.- CONCLUSIÓNS E PROPOSTAS DE MELLORA

1º.- Na fixación do salario base profesional non se atoparon discriminacións retributivas directas resultantes dunha segregación horizontal por sexos na asignación das distintas categorías ou postos de traballo dentro do sistema de clasificación profesional vixente en cada sector ou empresa. De ser así, estaríase a falar das tan deostadas, pero inexistentes na actualidade, dobres escalas salariais por razón do sexo.

2º.- Pola contra, son varias as mostras, ou polo menos as sospeitas, de segregación vertical por sexos atopadas na fixación convencional do salario base profesional e que dan lugar a discriminacións retributivas indirectas. Para a súa identificación e, xa que logo, erradicación, vai ser fundamental a aplicación do principio de igual remuneración por traballo de igual valor. A tal fin, e máis alá de súa correcta inclusión formal nos distintos convenios colectivos –a miúdo o traballo de igual valor é confundido co mesmo traballo ou con traballos iguais-, vai ser fundamental a revisión das táboas salariais en relación cos sistemas de clasificación profesional coa idea de comprobar se as distintas categorías ou postos de traballo son valorados e, xa que logo, remunerados conforme a criterios neutros dende a perspectiva de xénero. Unha descrición convencional completa e precisa de cada categoría ou posto de traballo vai ser esencial para poder efectuar correctamente a referida operación de valoración.

3º.- As devanditas prácticas de segregación vertical e certa segregación horizontal do mercado de traballo comporta a existencia de sectores masculinizados e sectores feminizados, os primeiros de maior consideración, recoñecemento e salarios que os segundos, e iso sucede así en todas as categorías profesionais. Xa que logo, cómpre revisar a valoración dos traballos que se desenvolven nos sectores feminizados

[367] Os traballadores homes alcanzan o 74,83 por 100 do total e as mulleres, o 23,27 por 100.

[368] Entre os do 30 por 100, o art. 16 do CC de eventos, servizos e producións culturais, sector equiparado en canto ocupación masculina e feminina.

conforme a criterios neutros, a fin de asignarlles unha retribución xusta e allea a criterios sexistas.

4º.- A tardía incorporación das mulleres ao mercado de traballo e a irregularidade das súas carreiras profesionais fai que o complemento de antigüidade provoque un importante impacto adverso no colectivo feminino. De non optar pola súa supresión, que é a tendencia vixente na negociación, proponse evitar a súa devindicación por tramos longos –cuadrienios, quinquenios etc- e sen limitación temporal. E no que atinxe á súa cuantificación, hai que descartar a consistente nunha porcentaxe do salario base pois comporta o risco de arrastrar diferenzas retributivas procedentes de clasificacións profesionais discriminatorias. Xa que logo, a súa configuración deberá facerse por tramos cortos e o seu pagamento en contía fixa e respectando sempre o principio de proporcionalidade consonte ao que se remunera e ao importe dos outros complementos salariais. A súa existencia, ademais, pode ser aproveitada para visibilizar a desvantaxosa situación que padecen as traballadoras a tempo parcial fronte aos seus compañeiros homes. Isto acádase con mecanismos de compensación económica á hora de calculalo. Entre eles, a súa retribución en contía superior a que lle correspondería realmente en proporción á redución da xornada de traballo. Na súa configuración, vai ser tamén moi importante engadir cláusulas que lembren expresamente que determinadas ausencias –as relacionadas coa condición biolóxica das mulleres, a maternidade e as de conciliación- non van repercutir na súa adquisición, senón que se van ter en conta como tempo de traballo efectivo.

5º.- Os criterios de configuración e cuantificación de moitos dos complementos salariais relativos ao traballo realizado tamén deben ser revisados, pois non poucos presentan contidos discriminatorios por razón de xénero. Así, nos relativos aos de posto de traballo hai que evitar a exclusiva consideración de factores que favorecen aos traballadores homes –traballo en altura, esforzo ou exixencia física etc- e valorar a perigosidade, penalidade, insalubridade ou toxicidade dende factores máis neutros e que evitarían o impacto negativo daqueles sobre o colectivo feminino. Por exemplo, sería aconsellable valorar os trastornos músculo-esqueléticos e que son froito de traballos monótonos e repetitivos, excesivo sedentarismo ou manipulación manual de cargas, máis presentes nos traballos feminizados ou cunha importante presenza feminina. Tamén son criticables os de nocturnidade, traballar a quendas e calquera outro que premie a dispoñibilidade horaria do persoal de aí que proceda a adopción de medidas compensadoras que teñan en conta a dificultade coa que acceden a eles as mulleres traballadoras. A clave está en identificar ao colectivo principalmente beneficiario e o seu carácter, isto é, se son de adscrición obrigatoria ou voluntaria. A partir destes datos, as medidas compensadoras serán, ou ben para outorgarlles unha dimensión razoable no conxunto do salario global, ou ben coa idea de retribuír en especial postos ou actividades feminizadas. A calidade do traballo debe ser remunerada igual que a cantidade. Ademais, a medición de ambas deberá facerse con factores obxectivos, sexualmente neutros e previamente descritos nos convenios colectivos. Non cumpren este criterios as cláusulas que pospoñan a súa medición e valoración ao momento de aplicación do convenio ou que as deixan en mans da empresa ou a un eventual pacto entre esta e as persoas traballadoras.

6º.- Os complementos recoñecidos pola situación ou resultados da empresa pero configurados como unha paga extraordinaria máis, non fan máis que potenciar as discriminacións retributivas indirectas e de aí que se propugne a súa supresión. No seu

canto, cómpre reflexionar sobre a inclusión dun verdadeiro complemento desta natureza e recoñecido a todo o persoal da empresa.

7º.- No que atinxe ás horas extras e tendo en conta a maior predisposición dos traballadores homes a realizalas, polo menos cando sexan de execución voluntaria, é evidente que van provocar un importante impacto adverso na retribución das traballadoras mulleres. Xa que logo, proponse, na medida que sexa posible, a súa supresión, ou cando menos, a súa limitación aos supostos previstos na lei. E á hora de remunerar as que se manteñan, o máis neutral en termos de xénero parece que é a súa compensación por descansos. De optarse pola retribución económica, os criterios deberían ser os seguintes: que a elección recaia sobre o traballador ou traballadora e que a contía non sexa moi superior ao valor da hora ordinaria, agás que o colectivo destinatario sexa maioritariamente feminino e fosen de execución obrigatoria.

CAPÍTULO V. MELLORAS DE SEGURIDADE SOCIAL E OUTRAS PERCEPCIÓNS EXTRA-SALARIAIS

Marta Fernández Prieto

SUMARIO: I. RETRIBUCIÓNS EXTRA-SALARIAIS. PRINCIPIO DE IGUALDADE DE REMUNERACIÓN.- II. MELLORAS DE SEGURIDADE SOCIAL E PRESTACIÓNS SOCIAIS A CARGO DA EMPRESA: CLÁUSULAS DISCRIMINATORIAS E BOAS PRÁCTICAS. 1. Melloras voluntarias da Seguridade social. 2. Especial referencia aos compromisos por pensións. 3. Outras melloras ou beneficios sociais. - III. OUTRAS PERCEPCIÓNS EXTRA-SALARIAIS: CLÁUSULAS DISCRIMINATORIAS E BOAS PRÁCTICAS.- 1. Complementos indemnizatorios ou compensacións de gastos. 2. Indemnizacións por traslados, suspensións ou despedimentos. 3. Outros servizos ou vantaxes económicas de natureza non salarial.- IV. CONCLUSIÓNS E PROPOSTAS DE MELLORA

I. RETRIBUCIÓNS EXTRA-SALARIAIS. PRINCIPIO DE IGUALDADE DE REMUNERACIÓN

O art. 28 ET recolle o principio de igualdade de remuneración, satisfeita directa ou indirectamente, por traballo de igual valor e a prohibición de discriminación por razón de sexo. E tras a reforma do precepto introducida pola Lei 33/2002, de 5 xullo, incorpórase expresamente na literalidade da norma a esixencia de igualdade de retribución entre traballadores e traballadoras, calquera que sexa a súa natureza, "salarial ou extra-salarial". A inclusión da retribución extra-salarial foi acometida, tal e como se recoñece na exposición de motivos da norma, co obxectivo de traspoñer adecuadamente o Dereito Comunitario entón vixente –o art. 141 TCE (antigo art. 119 do Tratado de Roma) e a Directiva 75/117/CEE[369]-.

En relación coas percepcións extra-salariais, é preciso partir do art. 26.2 ET, que exclúe da consideración de salario as indemnizacións ou compensacións polos gastos realizados polo persoal como consecuencia da súa actividade laboral, as prestacións e indemnizacións da Seguridade Social e as indemnizacións por traslados, suspensións ou despedimentos. Nos tres casos, trátase de percepcións que, aínda que se devindiquen con ocasión do traballo realizado, non se pagan en contra-prestación polos servizos prestados senón cunha causalidade distinta. No caso das indemnizacións ou compensacións de gastos, para compensar á persoa traballadora polos gastos que lle ocasiona o desempeño do propio traballo que presta. Nas prestacións e indemnizacións da Seguridade Social, para substituír, en todo ou en parte, o salario que se deixa de percibir ante determinadas continxencias cubertas pola Seguridade Social. E en relación

[369] Estas normas correspóndense, nos textos actualmente en vigor, co art. 157 TFUE –que no seu apartado dous entende por retribución o salario ou soldo normal de base ou mínimo e calquera outras gratificacións satisfeitas, directa ou indirectamente, en diñeiro ou en especie, pola empresa ao seu persoal en razón da relación de traballo- e coa Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 5 de xullo de 2006, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación (refundición).

coas indemnizacións por traslados, suspensións e despedimentos, para tratar de resarcir o dano ou prexuízo que esas vicisitudes producen á persoa traballadora, como consecuencia dunha mobilidade xeográfica substancial, dunha suspensión do contrato ou da perda definitiva do seu posto de traballo.

Ademais, merecen a consideración de percepcións extra-salariais outras retribucións económicas ou beneficios ou utilidades en especie non incluídas estritamente no art. 26.2 ET, pero que non constitúen salario propiamente dito no sentido do concepto legal do salario, a que se refire o apartado 1 do mesmo precepto legal. Estas percepcións teñen certa presenza na negociación colectiva, a pesar de que non retribúen de forma directa a prestación profesional dos servizos laborais por conta allea, nin o traballo efectivo nin os períodos de descanso computables como de traballo. É o caso das propinas, mesmo aínda que sexa a empresa a que deba distribuílas entre o persoal, nos termos acordados. Pero tamén doutras melloras e prestacións sociais asumidas pola empresa coa finalidade de complementar a acción protectora da Seguridade Social, que poden cubrir continxencias protexidas ou non polo sistema da Seguridade Social, e responder a finalidades de asistencia ou protección social de moi distinta índole -formativas, culturais, deportivas, recreativas, atencións extraordinarias persoais ou familiares…-. E mesmo doutros beneficios ou utilidades en especie, de natureza non económica e colectiva ou individual, que se recoñecen ao persoal polo mero feito de formar parte da empresa cunha utilidade diversa, en función do seu gozo concreto ou non polas persoas traballadoras en cada caso. Aínda que non sempre é tarefa sinxela concretar a natureza de toda retribución.

As percepcións extra-salariais réxense, por tanto, polo principio de igualdade e non discriminación retributiva por razón de sexo. A contundencia do precepto legal contrasta, non obstante, cunha certa desatención da regulación das partidas non salariais por parte da negociación colectiva cunha axeitada perspectiva de xénero. De feito, os convenios poden acoller múltiples discriminacións, maioritariamente indirectas, nesta materia.

Así, aínda que existen convenios que recollen o principio de igual retribución por traballo de igual valor[370] e/ou enuncian, con maior ou menor literalidade, o art. 28 ET, con expresa alusión ás percepcións extra-salariais ou que mesmo fan alusión expresa, en materia de igualdade retributiva, a percepcións, como os beneficios sociais, que non teñen natureza salarial, predominan as regulacións que omiten toda referencia ao principio. En xeral, a perspectiva de xénero vincúlase, nos convenios e mesmo en numerosos plans de igualdade, ás retribucións de natureza salarial[371], con omisión a calquera referencia a retribucións non salariais e ás discriminacións indirectas que poden ocultar. E son varios os plans de igualdade que, en sectores masculinizados, a

[370] Entre outros, o art. 35 do CC do sector de transporte de mercadorías por estrada da provincia da Coruña; art. 50 do CC da empresa Cruz Roja Española (Asemblea provincial A Coruña); art. 61 do CC da empresa Pescados Rubén, SL Unha referencia expresa contense nalgúns convenios ou en plans de igualdade. Por exemplo, a política retributiva incluída no punto 3 do apartado V do Plan de Igualdade de Hijos de Rivera Acordo Marco, no anexo IV do CC da empresa Hijos de Rivera, SAU.; ou na área de actuación política retributiva e igualdade do plan de igualdade do anexo 6 do CC da empresa Dalphi Metal España, SA.

[371] Art. 41 do CC da empresa Industrias del Tablero, SA (Intasa); art. 26 do CC da empresa Maderas Gómez Orense, SL.; cláusula adicional Plan de igualdade do CC da empresa Compañía de Tranvías de La Coruña; art. 39 do CC para o persoal do servizo de limpeza do Complexo Hospitalario Universitario Xeral-Cíes de Vigo, adscritos á empresa CLeCe, SA; art. 32 do CC da empresa Vilarmaba Retail, SL.

modo de diagnose e analizando o réxime de retribucións dende unha perspectiva de xénero, recoñecen a inexistencia de trato diferente ningún, máis alá das diferencias derivadas da propia composición do persoal e, en concreto, da maior antigüidade e de niveis profesionais superiores nos traballadores homes como consecuencia da súa antigüidade[372].

Polo demais, algunhas cláusulas xerais, vinculadas a algunhas modalidades contractuais, non son sempre o respectuosas que deberían coa igualdade de xénero. Así, as cláusulas que ordenan, en caso de persoal a tempo parcial e ou de fixo descontinuo ou mesmo en caso de desempeño transitorio de funcións, o pago na parte proporcional que corresponda a cada caso, non só en relación cos conceptos salariais senón tamén dos extra-salariais, pese ao seu carácter de indemnización ou de compensación de gastos e sen distinción, tendo en conta a xornada normal de traballo pactada no propio convenio[373]. Tampouco parecen axeitadas as cláusulas que exclúen do réxime de retribucións previsto con carácter xeral os contratos de duración non superior a un ano, aínda que sexan formalizados por razóns de interese social e que conten cunha subvención directamente vinculada aos mesmos, e os contratos que fixan a contía das retribucións do persoal por hora de traballo[374].

II. MELLORAS DE SEGURIDADE SOCIAL E PRESTACIÓNS SOCIAIS A CARGO DA EMPRESA: CLÁUSULAS DISCRIMINATORIAS E BOAS PRÁCTICAS

O art. 26.2 ET exclúe da consideración de salario "as prestacións e indemnizacións de Seguridade Social". Trátase propiamente de percepcións que o persoal non recibe como retribución polo seu traballo efectivo senón en substitución da prestación salarial ante determinadas continxencias cubertas pola acción protectora da Seguridade Social. A obriga de pago recae sobre as Entidades Xestoras da Seguridade Social ou as Mutuas de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais. No entanto, a empresa asume o seu pago en determinadas ocasións. Así, nos supostos de colaboración obrigatoria ou voluntaria na xestión, conforme ao art. 102 LXSS, nos supostos de responsabilidade empresarial respecto do pago das prestacións dos art. 167 e 168 LXSS, en virtude dos principios de automaticidade absoluta ou relativa, ou tamén, aínda que non son propiamente prestacións ou indemnizacións de Seguridade Social, nos supostos nos que se estableceron melloras voluntarias ou beneficios sociais, que poden asimilarse ás prestacións e indemnizacións, ao ter unha finalidade de protección social semellante e quedar excluídas do concepto de salario, por non constituír unha contra-prestación polo traballo efectivo nin polos descansos retribuídos[375].

A aplicación do principio de igual retribución por traballo de igual valor adquiriu no ámbito das melloras un especial relevo na Unión Europea, que o recolle tanto no capítulo 2 do Título II da Directiva 2006/54/CE, que desenvolve o principio de igualdade de trato nos réximes profesionais de Seguridade social, como na

[372] CC da empresa Peugeot Citroën Automóviles España, SA, polo que se aproba o plan de igualdade da Empresa, apartado 2.2., sobre conclusións xerais da diagnose.
[373] Art. 41 do CC das empresas organizadoras do xogo do bingo.
[374] Art. 39 do CC do persoal laboral do Concello de San Sadurniño.
[375] Con todo, existen cláusulas que inclúen as melloras voluntarias dentro das retribucións salariais, como o art. 43.2.f) do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña.

xurisprudencia do Tribunal de Xustiza da Unión Europea.

En xeral, e salvo que exista unha xustificación obxectiva e proporcionada, ou mesmo que nalgún caso a diferenza pretenda igualar ou aproximar os importes das prestacións, poden resultar contrarias ao principio de igualdade de trato as cláusulas dos convenios que se baseen no sexo, directa ou indirectamente, para definir as melloras ou prestacións sociais a cargo da empresa e que, no seu caso, produzan un impacto negativo no colectivo de mulleres. Por exemplo, ao determinar o colectivo de persoas ás que se aplica a mellora, mesmo coa esixencia dunha idade ou dunha duración mínima do contrato ou da condición de persoal indefinido, ou para diferenciar o seu carácter obrigatorio ou facultativo, ou para establecer condicións diferentes ou niveis diferentes de prestacións, ou para interromper ou alterar a percepción da propia mellora por causas vinculadas ao embarazo, a maternidade ou mesmo por razóns familiares.

1. Melloras voluntarias de Seguridade Social

As melloras voluntarias poden definirse como obrigas asumidas voluntariamente pola empresa coa finalidade de complementar a acción protectora dispensada polo sistema da Seguridade Social. Normalmente superpóñense ás prestacións contributivas da Seguridade Social, que teñen o carácter de mínimas e obrigatorias. Unha vez establecidas, xeran o correspondente dereito para o persoal e deveñen obrigatorias para a empresa, aínda que poden ser modificadas ou suprimidas baixo certas condicións e con suxeición ao procedemento que en cada caso se requira.

A mellora, nas súas distintas modalidades e a través de diversos instrumentos de previsión social voluntaria (melloras en sentido estrito, seguros privados, plans de pensións etc.), pode ser resultado dunha decisión unilateral da empresa ou da negociación individual ou colectiva. E, tal e como se deduce do art. 43.2 LXSS, constitúe a única posibilidade de intervención da negociación colectiva na Seguridade Social. De feito, as melloras adoitan implementarse a través de convenios colectivos[376].

As cláusulas dos convenios colectivos que regulan as melloras poden delimitar o seu ámbito subxectivo e obxectivo. Algunhas destas condicións resultan polo menos conflitivas dende unha perspectiva de xénero e son un reflexo da escasa atención que se lle prestou ao impacto de xénero nas cláusulas de negociación colectiva en materia de melloras de seguridade social. En concreto, respecto do ámbito persoal, algúns convenios esixen certas condicións, mesmo formuladas en termos neutros, que, aínda que non sempre, poden resultar contrarias ao principio de igualdade ou producir un impacto negativo entre as persoas dun sexo. Así, a esixencia dunha relación laboral indefinida, dunha antigüidade mínima desmesurada da persoa traballadora na empresa, a vinculación da mellora a grupos superiores ou directivos, ocupados maioritariamente por homes…

En canto ao seu ámbito obxectivo, a negociación colectiva coñece unha gran variedade de melloras. As melloras directas poden afectar a calquera das continxencias protexidas pola Seguridade Social e estar supeditadas á previa obtención da prestación –

[376] Aínda que o art. 85.1 ET non menciona expresamente a materia social dentro do contido posible dos convenios colectivos, o art. 82.3 ET prevé a posibilidade de utilizar o procedemento de inaplicación ou descolgue en relación, entre outras materias, coas "melloras voluntarias da acción protectora da Seguridade Social" pactadas en convenio colectivo.

fundamentalmente ás prestacións de incapacidade temporal, incapacidade permanente, xubilación e morte e supervivencia-. Nalgún caso, o convenio colectivo remite directamente os requisitos para causar dereito á mellora aos requisitos previstos na normativa de Seguridade Social para causar dereito á prestación básica, aínda que a mellora dispensa unha protección adicional ou complementaria á protección obrigatoria e básica da Seguridade Social, que pode merecer cobertura aínda en supostos nos que non concorren os requisitos esixidos para causar dereito á prestación de Seguridade Social.

Polo demais, as melloras poden consistir en cantidades a tanto alzado (máis frecuentes en caso de incapacidade permanente ou defunción), en prestacións temporais (xeralmente para complementar subsidios de natureza tamén temporal, como o de incapacidade temporal), ou en prestacións económicas vitalicias (como os complementos de pensións de xubilación, de incapacidade e de morte e supervivencia).

Respecto do seu financiamento, pode correr a cargo exclusivo da empresa ou preverse unha achega económica a cargo da persoa traballadora, posibilidade que adoita articularse mediante pólizas colectivas de seguro privado. Se se esixe unha achega ao persoal, debe permitírselle optar por acollerse ou non á mellora, individual e voluntariamente, de acordo co art. 239 LXSS. A esixencia desa achega pode prexudicar aos niveis de ingresos máis baixos. Un exemplo de boa práctica pode ser limitar a achega a unha porcentaxe máxima do salario[377].

A empresa pode xestionar directamente a mellora de prestacións temporais, así como as indemnizacións a tanto alzado, a través de fondos financeiros internos e asumindo directamente a responsabilidade do pago, pero tamén pode concertar a xestión das melloras con entidades alleas –entidades aseguradoras ou entidades públicas como mutualidades de previsión social ou fundacións laborais-. No entanto, as melloras de pensións quedan afectadas por unha obriga de exteriorización, a través dun contrato de seguro, dun plan de pensións ou de varios destes instrumentos. Prohíbese expresamente nestes casos o mantemento de fondos internos ou instrumentos similares, para evitar situacións de desprotección do persoal en situacións de crise empresarial.

En todo caso, é a empresa e non a aseguradora quen está obrigada polo convenio. Se a póliza non ofrece a cobertura esixida polo convenio, a responsabilidade será, en principio, da empresa.

Na práctica da negociación colectiva, a mellora máis utilizada é a da prestación de incapacidade temporal, para complementar o subsidio da Seguridade Social e aproximalo total ou parcialmente ao salario real, mediante o pago pola empresa da cantidade que, en cada caso, corresponda. Polo que respecta á formulación destas melloras nos convenios colectivos, non se atopan problemas de xénero nas cláusulas que establecen, en canto a súa contía e duración, unha cobertura xeral por continxencias comúns e profesionais[378], ou enfermidade común e accidente[379], mesmo con diferenzas

[377] Art. 44 do CC da empresa ENCE Energía y Celulosa, SA

[378] Entre outros, art. 20 do CC das empresas organizadoras do xogo do bingo; art. 33 do CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA; art. 79 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades; art. 24 do CC do comercio vario da provincia da Coruña; art. 13 do CC do sector de industrias vinícolas ou adegas de viño e viticultura nas adegas de Pontevedra; art. 27 do CC

de cobertura e/ou duración entre elas[380] -nalgúns supostos para dar cobertura, no caso de continxencias comúns, unicamente aos tres primeiros días da baixa, ou para equiparala á prestación derivada de continxencia profesional ou para esixir non exceder dun determinado índice de absentismo[381]-, ou as que vinculan a mellora ás continxencias comúns[382] ou, con maior frecuencia, ás profesionais[383], ou mesmo ao accidente de traballo[384] e/ou á hospitalización[385] ou intervención cirúrxica[386], ou que establecen unha regulación diferenciada para accidentes e enfermidades.

Con todo, si pode merecer reprobación dende unha perspectiva de xénero a escaseza de cláusulas que teñen en conta, á hora de definir os complementos de incapacidade temporal, a incidencia de continxencias tipicamente femininas, como son o embarazo ou o parto[387]. Así, aínda que en principio non se aprecian tendencias de xénero nas cláusulas que limitan a duración da mellora e/ou reducen a súa contía, normalmente no caso de continxencias comúns[388], ou que fixan un número máximo de baixas ao ano ou diminúen a contía do complemento en sucesivas baixas no caso das continxencias comúns[389] ou que non requiran hospitalización[390], poderían expor situacións de discriminación directa para as traballadoras embarazadas, se non se exclúen as baixas derivadas de embarazo ou parto. Algunhas cláusulas, cun criterio máis escrupuloso coa igualdade por razón de xénero, exclúen as baixas derivadas da

---

da empresa Hijos de Rivera, SAU.; art. 13 do CC da empresa Valoriza Facilities SAU. para o persoal de limpeza do Hospital Materno Infantil Teresa Herrera da Coruña.

[379] Art. 29 do CC da empresa Fundación Formación e Emprego de Galicia (Forem Galicia).

[380] Diferenzas de duración no art. 25 do CC de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica; art. 32 do CC do ámbito da CA de Galicia para salóns de peiteado de donas, cabaleiros, unisex e salóns de beleza; art. 18 do CC provincial do comercio téxtil de Lugo. Diferenzas de duración e cobertura no art. 26 do CC autonómico de eventos, servizos e producións culturais de Galicia; art. 32 do CC da empresa Montajes Tubacer, SL; art. 67 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña; art. 26 do CC do sector de transporte de mercadorías por estrada da provincia da Coruña; art. 29 do CC provincial da primeira transformación da madeira de Lugo; art. 21 do CC para o sector da construción da provincia de Ourense; art. 13 do CC do sector de comercio de materiais de construción e saneamento da provincia de Pontevedra; art. 52 do CC provincial para as industrias de siderometalúrxica de Lugo; art. 18.1 do CC da empresa Construcciones y Reparaciones Galaico Asturianas, SA (CYRGASA) para o seu centro de traballo de San Cibrao-Lugo. Diferenzas de cobertura no art. 38 do CC de Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA; art. 23 do CC de sanidade privada da provincia de Lugo; art. 43 do CC de Armadores de Burela, SA (ABSA); art. 42 do CC da empresa Peugeot Citroën Automóviles España, SA

[381] Art. 100 do CC do sector de industrias de derivados do cemento da provincia da Coruña.

[382] Art. 38 do CC da empresa Dalphi Metal España, SA.

[383] Art. 20 do CC da Fundación San Rosendo; art. 17 do CC do sector de pastelería, confeitería, bolería, repostería e pratos precociñados na provincia de Ourense.

[384] Art. 25 do I CC da empresa Louzán, SL para os centros de Fábrica (O Porriño), do Polígono da Granxa (O Porriño), de Arteixo (A Coruña) e de Narón (A Coruña).

[385] Art. 18 CC do sector da lousa de Ourense e Lugo; art. 26 do V CC para o sector de pompas fúnebres de Galicia; art. 29 do I CC do sector de orquestras de verbena de Galicia; art. 41 do III CC de instalacións deportivas e ximnasios da CA de Galicia; art. 40 do CC para a actividade de edificación e obras públicas, da provincia de Lugo.

[386] Art. 31 do CC do sector de limpeza de edificios e locais da provincia de Pontevedra.

[387] Así, o art. 26 do CC para o persoal laboral do Concello de Cerdedo prevé o complemento ata o 100 por 100 das retribucións fixas e periódicas en caso de hospitalización, intervención cirúrxica ou ambulatoria, procesos oncolóxicos, enfermidades crónicas, dexenerativas, irreversibles e/ou incurables, vítimas de violencia de xénero..., sen alusión ás continxencias vinculadas ao embarazo ou ao parto.

[388] Art. 18 CC do sector da lousa de Ourense e Lugo.

[389] Art. 38 do CC de Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA

[390] Art. 34 do CC da empresa Vilarmaba Retail, SL.

xestación do cómputo a efectos de determinar a primeira baixa do ano natural, de modo que sería a baixa posterior a considerada primeira baixa[391].

Un xuízo negativo derívase, así mesmo, da esixencia expresa, aparentemente desproporcionada, dunha antigüidade mínima na empresa para complementar o subsidio de incapacidade temporal e mesmo as cláusulas que exclúen de todo complemento ás persoas traballadoras que non teñan dereito á prestación básica de Seguridade Social.

Igualmente, podería apreciarse un impacto adverso no colectivo feminino na vinculación da mellora aos accidentes de traballo, fronte ao resto das continxencias, ou mesmo a súa vinculación ás continxencias profesionais fronte ás comúns, ao ser os homes quen sofren maioritariamente accidentes ou continxencias profesionais.

E aínda que non é unha mellora, debe facerse unha reflexión dende unha óptima de xénero en relación cos efectos que os convenios poidan atribuír ao absentismo individual[392] e colectivo[393]. Parece necesario que non prexudiquen as ausencias derivadas de baixa maternal, pero tampouco deberían computar as enfermidades derivadas do embarazo, parto ou lactación. A falta dunha regulación precisa nos convenios colectivos ou mesmo a inclusión expresa para a determinación do absentismo de cómputo das baixas de incapacidade temporal de calquera tipo e das ausencias sen xustificar[394] ou a exclusión só da baixa de maternidade ou, no seu caso a de paternidade, risco durante o embarazo e durante a lactación –pero non de incapacidade temporal por embarazo, nin sequera no suposto de alto risco[395]-, pode resultar preocupante, en relación con prexuízos, en contía ou duración, á hora de percibir o correspondente complemento por faltas de asistencias vinculadas ao embarazo, maternidade ou crianza de fillos e fillas. Algunhas cláusulas, que poderían ser representativas de boas prácticas, despois de que exclúen expresamente as ausencias derivadas de maternidade ou lactación á hora de percibir determinados complementos salariais, omiten toda referencia ás retribucións non salariais. Outras consideran xustificadas, aínda que de modo xenérico, as ausencias autorizadas e derivadas do exercicio dos dereitos recoñecidos na normativa vixente e no propio convenio (vacacións, licenzas, permisos, incapacidade laboral etc.) sempre que sigan o procedemento legalmente establecido para a súa concesión, así como os criterios e normas fixados para a súa xustificación[396].

Distinto é o chamado índice de gravidade total, que premia o esforzo colectivo en facer desaparecer ou, no seu caso, continuar mantendo en moi baixos niveis o

[391] Art. 31.1 do CC da empresa Viza Automoción, SA

[392] Por exemplo, no art. 9 do CC da empresa Asientos de Galicia, SL.; art. 25 do CC da empresa Construcciones Navales P. Freire, SA; art. 43 do CC da empresa ENCE Energía y Celulosa, SA

[393] Art. 14 do CC provincial da primeira transformación da madeira de Lugo; art. 49 do CC do sector de rematantes serradoiros e almacenistas de madeira da provincia da Coruña; art. 14 do CC da empresa Ángel López Soto, SL; art. 10 do persoal de limpeza do Hospital Comarcal de Monforte de Lemos, da empresa Limpiezas Faro, SL; art. 38 do CC da empresa Leche Celta SLU para o centro de traballo sito en Regueira, Pontedeume; art. 27 do CC da empresa Autobuses Urbanos de Ourense, SL; art. 39 do CC da empresa ENCE Energía y Celulosa, SA (Centro operacións Pontevedra); art. 36 do CC da empresa GKN Driveline Vigo, S. A.; art. 38 do CC da empresa Dalphi Metal España, SA.

[394] Art. 34 do CC da empresa Inergy Automotive Systems Spain, SA.; art. 43 do CC da empresa ENCE Energía y Celulosa, SA

[395] Art. 28 do CC para os traballadores do servizo de limpeza do Complexo Hospitalario Universitario Xeral-Cíes de Vigo, adscritos á empresa CLeCe, SA; art. 38 do CC da empresa Dalphi Metal España, SA; art. 29 do CC da empresa Nestlé España, SA

[396] Art. 30.3 do CC para o persoal laboral do Concello do Rosal.

número de baixas derivadas de continxencias profesionais[397], pero que tamén debería excluír expresamente as baixas derivadas de risco durante o embarazo ou a lactación natural.

Todo iso sen prexuízo de recoñecer a existencia dunha importante doutrina xurisprudencial que xa declarou contraria a dereito a práctica empresarial consistente en computar como ausencias a baixa maternal así como a baixa por risco de embarazo para os efectos de días produtivos para ter dereito ás retribucións dos variados incentivos, así como o dereito das persoas afectadas ás diferenzas retributivas que diso se deriven[398].

Exemplos de boas prácticas son, en cambio, os convenios que obrigan á empresa a pagar a retribución básica nos casos nos que a persoa non acredita a carencia mínima esixida para acceder á prestación de incapacidade temporal por continxencias comúns[399]. Ou os que regulan de forma máis favorable as melloras en complementos por incapacidade temporal derivadas de continxencias relativas á xestación, embarazo, parto e puerperio[400], aínda que nalgún suposto se limita a regulación máis favorable aos tres primeiros días da baixa[401]. Tamén os que prestan atención mesmo a situacións vinculadas a violencia de xénero ou acoso laboral ou sexual. Ou as cláusulas que manteñen temporalmente a mellora durante a incapacidade temporal ata a alta definitiva do proceso[402] ou, de xeito expreso, mesmo no caso de extinción do contrato temporal, se se produciu por accidente de traballo[403], e que poderían ofrecer igual cobertura noutras situacións.

Non obstante, nestes exemplos de boas prácticas, algunhas cláusulas toman en conta, para o cálculo dos correspondentes complementos a percibir durante os períodos de incapacidade temporal, as retribucións fixas e invariables correspondentes ao mes inmediato, e exclúen as retribucións non fixas ou variables tales como produtividade, gratificacións, outros incentivos ao rendemento, horas extraordinarias, pagas extraordinarias ou outros conceptos de natureza análoga. E mesmo, se se tivese concedida unha redución de xornada con redución proporcional de retribucións, computan só as retribucións que lle corresponderan de acordo con esa redución

[397] Art. 26.b) do CC. da empresa Megasa Siderúrgica, SL.
[398] STS de 10 de xaneiro de 2017, rec. de casación núm. 283/2015.
[399] Art. 24 do CC do comercio vario da provincia da Coruña; art. 19 do CC da empresa Confeccións Santiago, SL.
[400] En caso de traballadoras declaradas en situación de incapacidade temporal por atoparse en situación de embarazo no art. 10 do CC para o sector de comercio de materiais para a construción e saneamento de Ourense; art. 37.3 do CC do persoal laboral do concello de Betanzos; art. 45 do CC da empresa Frigorífica Botana, SL; art. 57.3 do CC para o persoal laboral do Concello do Rosal. Algunhas cláusulas esixen expresamente un informe médico que acredite que a enfermidade é consecuencia directa do embarazo ou que se deriva deste. Aos procesos de incapacidade temporal iniciados durante o estado de xestación, aínda cando non dean lugar a unha situación de risco durante o embarazo ou de risco durante a lactación refírese o art. 20 do CC do persoal laboral do Concello de Xove. A xestación contémplase tamén de xeito expreso no art. 30.4 do CC de empresas subcontratistas de SOGAMA C.M. Cerceda para complementar ata o 100% das retribucións salariais.
[401] Art. 31.1 do CC da empresa Viza Automoción, SA.
[402] Art. 26 do CC autonómico de eventos, servizos e producións culturais de Galicia.
[403] Neste senso, o art. 56 do CC do sector de industrias do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra, que establece un máximo de tres meses tras o remate do contrato de obra ou servizo sen data de finalización determinada. No mesmo senso o art. 46 do CC da empresa Grupo Antolín PGA, SAU e o art. 33 do CC da empresa Procesos Integrales al FMS, SL (PROINTAL). Dous meses máximo no art. 33.2 do CC do sector da construción, da provincia de Pontevedra.

proporcional de retribucións[404]. Deberían, pois, cuestionarse os efectos perversos que o modo de concreción da contía da mellora produce en termos de xénero e, en particular, a toma en consideración da retribución de natureza salarial ou non salarial, pois algúns convenios inclúen só conceptos salariais[405] e non todos[406], e outros computan tamén a retribución non salarial[407] ou mesmo o importe da propia base reguladora[408], na que dende o 2013 se inclúen algunhas retribucións extra-salariais.

As melloras da prestación vinculadas á maternidade estúdanse no capítulo sétimo do informe, aínda que se debe anticipar xa unha reflexión crítica derivada do feito de que aínda algún convenio regule o complemento do risco durante o embarazo e/ou durante a lactación, a pesar de que, tras a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, o importe do subsidio equivale ao 100 por 100 da base reguladora ou mesmo ao do subsidio por maternidade[409]. Algunhas cláusulas son especialmente confusas porque non aluden ao complemento á prestación económica que perciba nas situacións de incapacidade temporal por embarazo de alto risco senón só por risco por embarazo, maternidade, risco durante a lactación natural e paternidade[410], prestacións xa todas elas do 100 por 100 da base reguladora.

As melloras das pensións de incapacidade permanente, morte e supervivencia e xubilación analízanse a continuación, con especial referencia aos compromisos por pensións.

2. Especial referencia aos compromisos por pensións

Os compromisos por pensións son obrigas de realizar achegas a favor do persoal que asumen as empresas para dar cobertura ás continxencias de xubilación, incapacidade permanente, falecemento ou dependencia previstas no art. 8.6 da LPFP, a través de prestacións futuras en forma de capital, de renda ou mixtas. Por exemplo, premios de xubilación ou complementos por xubilacións anticipadas voluntarias, seguros de vida e invalidez, pago de rendas a pensionistas...

As prestacións non económicas, aínda que atendan ás mesmas continxencias, non constitúen compromisos por pensións[411] e tampouco outras melloras consistentes en

[404] Art. 28 do CC do persoal laboral do Concello de Xove.
[405] Art. 25 do CC de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica; art. 30 do CC de empresas subcontratistas de SOGAMA C.M. Cerceda.
[406] Art. 20 do CC da Fundación San Rosendo.
[407] Art. 20 do CC de empresas organizadoras do xogo do bingo.
[408] Art. 18 CC do sector da lousa de Ourense e Lugo; art. 26 do V CC para o sector de pompas fúnebres de Galicia.
[409] Entre outros, art.18 do CC do sector do comercio de alimentación da Coruña.
[410] Art. 47 do CC do persoal laboral ao servizo do Concello do Pereiro de Aguiar.
[411] O dereito a gozar dun premio de vacacións de unha e cinco mensualidades segundo a antigüidade nos casos de xubilación anticipada ou á idade prevista legalmente no art. 65 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña. Entre tres e seis meses no art. 6 do CC do sector de transporte de mercadorías por estrada da provincia da Coruña con vinte anos de antigüidade só nos supostos de acceso á xubilación anticipada, segundo os anos que lle resten ao traballadores para a xubilación ordinaria. Outros premios de vacacións no art. 19 do CC provincial da primeira transformación da madeira de Lugo; art. 16 do CC do sector de transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra; art. 36 do CC do sector de limpeza de edificios e locais da provincia de Pontevedra; art. 56 do CC provincial para as industrias de siderometalúrxica de Lugo (premios de constancia); art. 34 do CC do sector de rematantes serradoiros e almacenistas de madeira da provincia da Coruña; a sector do comercio de alimentación da Coruña (premio de permanencia); art. 38 do CC de industria

premios de xubilación, de liquidación por cese, de permanencia, de fidelidade, de constancia, de vinculación ou de antigüidade na empresa[412], se o seu cobro non se vincula co acceso á xubilación, o que non significa, obviamente, que o convenio colectivo non poida protexer estas situacións.

Os convenios colectivos son a fonte constitutiva principal dos compromisos por pensións e as cláusulas que os delimitan merecen unha reflexión pausada dende a perspectiva do principio de igualdade e non discriminación por razón de xénero. Frecuentemente, inclúen prestacións económicas a cargo da empresa vinculadas a determinadas continxencias, aínda que non sempre se identifican de forma expresa como "compromisos por pensións". Na regulación poden concretarse as continxencias protexidas, o seu contido, a posibilidade de completar ou concretar previsións normativas e mesmo a materialización da opción de exteriorización a favor dun plan de pensións do sistema de emprego, dun contrato de seguro colectivo ou de ambos os instrumentos. Os convenios poden tamén suprimir, substituír ou modificar compromisos por pensións preexistentes.

Así, as diversas fórmulas de previsión complementaria asociadas á xubilación[413] constitúen compromisos por pensións, sexan prestacións en forma de rendas vitalicias, de rendas periódicas temporais ou indemnizacións a tanto alzado. Nalgúns casos, a persoa beneficiaria pode elixir a forma en que desexa que se faga efectiva a prestación. E, ás veces, a adhesión a un plan colectivo de xubilación configúrase como un dereito da persoa traballadora, que ten que realizar tamén unha aportación económica mínima, ademais da empresa. Con todo, o máis frecuente é causar o dereito a unha indemnización ou premio por xubilación por acceder á xubilación anticipadamente ou, como máximo, á idade ordinaria de xubilación, dependendo en ocasións a súa contía da antigüidade da persoa na empresa e/ou da idade de xubilación anticipada. Se temos presente a incorporación ás veces máis tardía da muller ao traballo ou a súa desconexión deste durante a crianza dos fillos e fillas estas cláusulas poderían producir un impacto desfavorable no colectivo de mulleres, que, en ocasións, terán que continuar no mercado de traballo para ter a cotización suficiente para acceder á xubilación ou gozar dunha pensión digna.

Os compromisos de pensións poden tamén estar vinculados a unha prestación de incapacidade permanente en calquera dos seus graos, excepto a parcial[414], ou ao

---

siderometalúrxica e talleres de reparación de vehículos da provincia de Ourense (premio de compensación por antigüidade).

[412] Art. 37 do CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA; art. 22 do CC do sector de industrias vinícolas ou adegas de viño e viticultura nas adegas de Pontevedra; art. 102 do CC do sector de industrias de derivados do cemento da provincia da Coruña, que inclúe tamén un premio de vacacións para a xubilación anticipada; art. 27 do CC da empresa Transportes Javier Moirón, SL. Outros premios de antigüidade, non vinculados á xubilación, no art. 24 do CC da empresa Hijos de Rivera, SAU.

[413] Premios económicos de xubilación no art. 58 do III CC de instalacións deportivas e ximnasios da CA de Galicia, por xubilación anticipada; art. 26 do CC da empresa Industrias del Tablero, SA (Intasa), en función da idade; arts. 15 (sen mención a idade) e 18 (en relación coa xubilación anticipada), do CC da empresa Aguas de Cabreiroá, SAU.; art. 13 do CC do persoal de limpeza do Hospital Comarcal de Monforte de Lemos, da empresa Limpiezas Faro, SL; art. 33 do CC para o persoal do servizo de limpeza do Complexo Hospitalario Universitario Xeral-Cíes de Vigo, adscritos á empresa CLeCe, SA; art. 8 do CC da empresa GKN Driveline Vigo, S. A. ; art. 29 do CC da empresa Industrias del Tablero, SA (Intasa); art. 33 do CC da empresa Nestlé España, SA.

[414] Iso non significa que o convenio colectivo non poida protexer situacións de incapacidade permanente parcial, senón só que estas non constitúen compromisos por pensións.

falecemento das persoas traballadoras, en activo ou mesmo despois da súa xubilación ou declaración de incapacidade permanente. É frecuente que, cando se exteriorice cun seguro colectivo, ambas as continxencias se regulen conxuntamente no convenio. Pódese dar cobertura á continxencia, con independencia da súa orixe[415] ou só cando derive de accidente ou de accidente de traballo[416] ou de continxencia profesional[417] ou en función da situación protexida[418]. É frecuente nestes supostos que se fixe unha indemnización a favor da persoa traballadora, no caso da incapacidade permanente, ou das persoas beneficiarias designadas por aquela ou, na súa falta, das herdeiras, no caso do falecemento. As cláusulas dos convenios son variadas.

O compromiso para a cobertura do falecemento non se vincula necesariamente á obtención dunha prestación da Seguridade Social por parte da persoa beneficiaria, podendo ser tal o/a cónxuxe supérstite, os fillos e fillas ou outros familiares, herdeiros ou persoas designadas. Nalgunhas ocasións esíxense, ademais, outros requisitos para causar dereito a prestación, como unha antigüidade mínima na empresa.

O compromiso por pensións asociado á incapacidade permanente pode configurarse para ofrecer cobertura en calquera dos seus graos, con prestacións iguais ou diferentes, ou dar cobertura só a un grao –incapacidade permanente total, incapacidade permanente absoluta ou gran invalidez- ou a dous deles, que adoitan ser os dous últimos.

No que si se aprecia unha maior coincidencia por parte dos convenios é en recoñecer ao persoal con incapacidade permanente, ou para a cobertura do risco de morte[419] unha indemnización, aínda que algúns convenios lle asignan unha renda ou complemento sobre a pensión da Seguridade Social -complementos tamén para as pensións de viuvez, orfandade e en favor doutros familiares, conxunta ou independentemente-, ou mesmo unha indemnización ou unha pensión, en función dos anos de antigüidade na empresa. Son, ademais, numerosos os convenios que ofrecen tamén unha axuda por defunción[420], probablemente para os gastos de enterramento, a modo de mellora do exiguo auxilio por defunción, incluíndo en ocasións o traslado do

[415] Art. 21 do CC das empresas organizadoras do xogo do bingo; art. 21 do CC do sector de industrias vinícolas ou adegas de viño e viticultura nas adegas de Pontevedra; art. 18 do CC do sector de comercio de materiais de construción e saneamento da provincia de Pontevedra; art. 15 do CC para o sector de comercio de materiais para a construción e saneamento de Ourense.

[416] Art. 18 CC do sector da lousa de Ourense e Lugo 2014 e art. 19 CC do sector da lousa de Ourense e Lugo 2017; art. 57 do III CC de instalacións deportivas e ximnasios da CA de Galicia; art. 30 do CC da empresa Montajes Tubacer, SL; art. 64 do CC do comercio vario da provincia da Coruña art. 47 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña; art. 27 do CC provincial do comercio Téxtil de Lugo; art. 22 do CC do sector de pastelería, confeitería, bolería, repostería e pratos precociñados na provincia de Ourense; art.2 9 do CC do sector de transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra.

[417] Art. 32 do CC da empresa Fundación Formación e Emprego de Galicia (Forem Galicia); art. 23 do CC de sanidade privada da provincia de Lugo.

[418] Art. 34 do CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA; arts. 25 e 27 do art. 16 do CC do sector de transporte de mercadorías por estrada da provincia da Coruña; art. 24 do CC provincial da primeira transformación da madeira de Lugo; art. 100 do CC do sector de industrias de derivados do cemento da provincia da Coruña.

[419] Art. 30 do V CC para o sector de pompas fúnebres de Galicia.

[420] Art. 36 do CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA

cadáver ao seu lugar de residencia. Algúns convenios establecen un seguro complementario moito máis amplo[421].

Non é tarefa sinxela identificar tendencias de xénero en cláusulas que regulan indemnizacións por continxencias profesionais ou por continxencias tamén comúns, e se limitan a formalizar pólizas de seguro para cubrir con cantidades a tanto alzado situacións de incapacidade permanente derivadas de continxencias comúns e/ou profesionais ou falecemento. Tampouco cando as melloras por incapacidade permanente consisten no pago dalgunhas mensualidades de salario, aínda que atendendo á lixeiramente superior esperanza de vida das mulleres, podería considerarse que neste caso o impacto é favorable para as mulleres. Pódese mesmo permitir ás persoas traballadoras aumentar, de acordo coa compañía aseguradora, o importe da póliza se paga o incremento da prima resultante[422].

En ocasións, aínda que non serían compromisos por pensións propiamente ditos, prevense obrigas de recolocación na empresa respecto de persoas coas súas facultades físicas e/ou intelectuais reducidas, mesmo en supostos de incapacidade permanente parcial[423], que se configuran ás veces como meros dereitos de ocupación efectiva condicionados á existencia dunha vacante adecuada ás súas limitacións funcionais e cualificación profesional ou como dereitos preferentes de ocupación de postos de traballo[424]. En caso de incapacidade, ás veces só se é derivada de accidente de traballo, ou, noutros casos, de capacidade reducida, algunhas cláusulas prevén que, de non existir un posto de traballo idóneo e mentres non se producise a súa recolocación, as empresas paguen un complemento para cubrir a diferenza entre a pensión que a persoa reciba e o seu salario ou unha parte das retribucións salariais ou unha indemnización complementaria á pensión[425]. Para acometer unha adecuada avaliación do impacto de xénero, deberían analizarse os postos alternativos que se ofrecen e as repercusións concretas e, no seu caso, diferenciadas que poidan producirse entre os colectivos de traballadores e traballadoras.

Como nos supostos ata agora analizados, non parece absolutamente respectuosa coa perspectiva de xénero a esixencia dunha antigüidade, que pode resultar desproporcionada, para a cobertura destas continxencias, sen prexuízo de que, no caso de cobertura da continxencia de defunción nalgúns seguros de vida, o causante prototipo sexa un home[426]. Maior crítica debe facerse ás cláusulas que reducen proporcionalmente

[421] Art. 78 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades, que inclúe póliza de asistencia de viaxes, repatriación e asistencia sanitaria no suposto de prestacións de servizos en países que non teñan convenio coa Seguridade Social.
[422] Art. 21 do CC das empresas organizadoras do xogo do bingo.
[423] Art. 19 do CC da empresa Dalphi Metal España, SA
[424] Art. 27 do V CC para o sector de pompas fúnebres de Galicia; art. 61 do CC das empresas organizadoras do xogo do bingo; art. 63 do CC provincial para as industrias de siderometalúrxica de Lugo; art. 43 do CC do sector de industrias do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra. Dereito subxectivo pero só respecto de lesións definitivas non invalidantes no art. 15 do CC da empresa Industrias del Tablero, SA (Intasa); art. 36 do CC da empresa Transportes Javier Moirón, SL.
[425] Art. 31.3 do CC de empresas subcontratistas de SOGAMA C.M. Cerceda; art. 28 do CC da empresa Compañía de Tranvías de La Coruña –complemento neste convenio distinto do de incapacidade temporal do art. 20 e non aplicable a situacións de incapacidade permanente protexidas no art. 21- ; art. 39 do CC da empresa Construcciones Navales P. Freire, SA
[426] Art. 30 do V CC para o sector de pompas fúnebres de Galicia; art. 21 do CC da empresa Compañía de Tranvías de La Coruña, que prevé como primeira beneficiaria posible, en caso de morte, a viúva, salvo que o traballador designe outra persoa.

as prestacións dos seguros por continxencias profesionais no caso de persoas traballadoras a tempo parcial ou que, máis limitada e xustificadamente, esixen, con ou sen excepcións, unha determinada xornada para ter dereito á indemnización íntegra e prevén a redución da indemnización á metade para as que non alcancen a media xornada[427], aínda que con posibilidade de acumulación se se atopan pluriempregadas por empresas do sector[428]. Algunhas cláusulas poden ocultar discriminacións indirectas por razón de sexo, se resultan desproporcionadas, como sucede cando o dano producido é o mesmo e incluso pode derivarse igual responsabilidade civil.

En cambio, non se atopan ata o momento convenios que inclúan compromisos de pensións para a cobertura da dependencia severa ou gran dependencia da persoa traballadora. En principio, nada obsta a que se ofreza cobertura a través dun plan de pensións ou un seguro colectivo a quen, antes de causar dereito á prestación por xubilación, cause baixa na empresa por quedar en situación de dependencia severa ou gran dependencia, ou, máis en xeral, á persoa que inicie esa situación dende a súa posición de activa ou pasiva.

Polo demais, aínda que a obriga de exteriorizar compromisos por pensións, mediante contratos de seguros que reúnan determinados requisitos, a través da formalización dun plan de pensións ou de ambos os instrumentos nace da disposición adicional 1ª TRLPFP, a opción concreta por un determinado instrumento de exteriorización corresponde aos convenios colectivos. Se o convenio non concreta o instrumento apto para a formalización, como sucede a veces na práctica, a opción deberá exercitala a empresa. Esta poderá valorar que mecanismo de exteriorización considera máis adecuado, atendendo á continxencia cuberta, á prestación asumida ou ao seu propio interese –réxime de fiscalidade aplicable, titularidade dos recursos destinados a cubrir os compromisos por pensións, participación do persoal na comisión de control e, por tanto, na supervisión e control do funcionamento dos plans e da xestión dos fondos…-.

Dos convenios que optan por un instrumento de exteriorización, predominan os que elixen un seguro colectivo. Exemplos de boas prácticas son as cláusulas nas que se inclúen de xeito expreso ao persoal temporal, e as que declaran que non será esixible ningún recoñecemento médico e que non cabe limitación algunha por razón de idade. Nalgunhas ocasións, os seguros de vida esténdense tamén ao persoal xubilado da empresa, o que pode ter un impacto positivo nas mulleres.

Son menos os convenios que optan por un plan de emprego, algúns mesmo incorporando as especificacións do plan como anexo ao propio convenio, aínda que a maioría prevén tamén un seguro colectivo para exteriorizar determinados compromisos por pensións a favor de quen non son partícipes do plan de pensións ou para continxencias distintas das cubertas polo plan de emprego[429], ou ata que o persoal de

[427] Disposición final oitava do CC para o sector de limpeza de edificios e locais da provincia de Lugo.

[428] Máis de media xornada no art. 16 do CC do sector de limpeza de edificios e locais da provincia de Pontevedra, salvo que realicen, calquera que sexa a súa xornada, tarefas dun certo risco ou se dediquen de forma habitual á limpeza de cristais a alturas superiores a 1,80 m. Sen limitacións, no art. 29 do CC do sector de limpeza de edificios e locais da Coruña

[429] Art. 44 do CC da empresa ENCE Energía y Celulosa, SA, que prevé un seguro de vida e accidentes para todo o persoal afecto ao convenio, que non se atope incluído no ámbito de aplicación do plan de pensións do art. 46, que se remite ao correspondente regulamento do plan de pensións da empresa. En

novo ingreso poida exercer o seu dereito de adhesión ao plan, ou para garantir na póliza a diferenza entre os dereitos consolidados individualmente no plan de pensións por cada partícipe e os capitais para prestacións de risco garantidos no convenio, ou incluír no plan unha póliza. Algunhas cláusulas son aínda excesivamente xenéricas e limítanse a prever, por exemplo, destinar a porcentaxe da masa salarial que se fixe a financiar aportacións a plans de pensións de emprego ou contratos de seguro colectivo que inclúan a cobertura de determinadas continxencias, como a de xubilación[430].

É escaso o número de convenios que optan por un plan de pensións como único instrumento hábil para a exteriorización dos compromisos por pensións. A regulación é dispar, aínda que se recorre xeralmente a plans de achega definida ou a sistemas mixtos -con frecuencia, de achega definida polo menos para a xubilación e, de prestación definida para a invalidez e a morte[431]-, calculándose a achega de promotor e, no seu caso, partícipes, sobre a base da masa salarial que serve de referencia ou por remisión ao regulamento do plan de pensións do sistema de emprego correspondente e mesmo combinando o plan con contratos de seguros. Algúns convenios realizan unha remisión completa ao regulamento do plan. Outros, en cambio, regulan o dereito de adhesión dos e das partícipes, o réxime das achegas ou das prestacións, as continxencias cubertas… ou mesmo prevén a creación de subpláns ou incorporan as especificacións do plan.

Aínda que se poden utilizar simultaneamente os dous instrumentos aptos para a formalización dos compromisos por pensións –plans de pensións e contratos de seguro-, debe terse en conta o principio de non discriminación no acceso ao plan do sistema de emprego (art. 5.1.a LPFP). Este principio obriga á empresa a facilitar o acceso ao plan de todo o persoal con, polo menos, dous anos de antigüidade na empresa. Por tanto, se se utiliza, o contrato de seguro só poderá cubrir prestacións distintas, instrumentar compromisos con quen quedase fóra do plan de pensións por carecer da antigüidade requirida ou por ser persoal pasivo[432], ou cubrir a achega da empresa a un plan de pensións que protexa a continxencia de xubilación, se a persoa traballadora pasa á condición de partícipe en suspenso.

O plan pode prever o acceso cunha antigüidade inferior ou dende o ingreso no cadro de persoal. Para determinar a antigüidade, computarase o tempo transcorrido dende o ingreso do promotor baixo calquera modalidade de contrato laboral e, en caso de sucesión de empresa, computarase tamén a antigüidade na empresa cedente. No entanto, é posible establecer réximes distintos para grupos distintos de persoal, posibilidade utilizada frecuentemente en supostos de fusión ou concentración empresarial, cando as persoas traballadoras se fosen integrando na empresa a través de procesos de subrogación empresarial.

Unha valoración positiva en termos de xénero merecen as cláusulas que non esixen requisitos de antigüidade para adherirse ao plan, ou que incorporan regras concretas e favorables ao seu cómputo.

---

relación coa prima do seguro, o convenio impón ao persoal o pago do 50%, co máximo do 2,25% das súas retribucións fixas, e carga a empresa o resto da prima.

[430] Art. 53 do CC para o persoal laboral do concello de Tui.

[431] Art. 30 do CC da empresa Hijos de Rivera, SAU.

[432] Art. 30 do CC da empresa Hijos de Rivera, SAU.

A non discriminación é compatible, nos plans de emprego, coa realización por parte de quen promove de achegas diferenciadas a cada partícipe, coa aplicación de réximes diferenciados de achegas e prestacións e coa articulación de subpláns dentro do mesmo plan. Todo iso conforme a criterios obxectivos derivados de acordo colectivo ou disposición equivalente ou establecidos nas especificacións do plan, tales como a súa idade, salario, servizos pasados…

En ocasións os convenios limítanse a prever sen máis concreción achegas da empresa, e mesmo da persoa traballadora, ao plan de pensións, que se fixan nunha porcentaxe da remuneración ou unha contía fixa e que teñen natureza salarial[433].

As achegas da empresa teñen, en principio, un carácter neutro en termos de impacto de xénero, aínda que poden adquirir certos matices, e mesmo ocultar discriminacións indirectas, en función do ámbito máis ou menos feminizado de aplicación ou do impacto de xénero nos colectivos excluídos da pertenza ao plan ou suxeitos a achegas diferenciadas, integrados en subpláns de características diferenciadas, ou con sistemas de achegas variados en función da data de ingreso na empresa. Así, en convenios de franxa con plans de emprego específicos que ofrecen unha importante cobertura a colectivos masculinizados, fronte á cobertura do resto do persoal. En cambio, poden ter un impacto positivo as cláusulas que establecen plans de promoción conxunta de carácter sectorial en ámbitos empresariais nos que a presenza feminina é considerable.

3. Outras melloras ou beneficios sociais

Pero as melloras poden tamén afectar a continxencias non protexidas polo sistema da Seguridade Social ou constituír prestacións sociais a cargo da empresa que perseguen a mellora ou asistencia social da persoa traballadora ou da súa familia -prexubilación, falecemento de familiares, prestacións de nupcialidade ou natalidade, axudas a fillas e fillos con discapacidade...-. Neses casos dispensan unha protección independente e autónoma da acción protectora obrigatoria e básica da Seguridade Social. E algunhas destas axudas teñen en consideración o feito biolóxico ou xurídico da tenencia de fillas e fillos para prever dereitos adicionais dos que no goza o persoal que non ten descendencia. Con todo, impleméntanse con frecuencia medidas de garantía para cando os dous proxenitores traballan na mesma empresa, no sentido de non conceder dúas axudas senón limitar a mellora a un dos proxenitores.

Estas prestacións, identificadas frecuentemente como medidas de acción social ou "beneficios sociais" e que poden responder a moi diversas finalidades -formativas, culturais, deportivas, recreativas, atencións extraordinarias persoais ou familiares…-, teñen cada vez maior presenza na negociación colectiva e, en ocasións, poden presentar nesgos de xénero.

As axudas para a formación de persoal e familiares teñen como obxectivo común a finalidade formativa ou educativa da persoa traballadora e/ou de determinados familiares unidos a ela por unha relación de parentesco directo, frecuentemente en liña descendente. Poden consistir na entrega de cantidades en metálico, bolsas de estudos, para cubrir total ou parcialmente os custos da matrícula. A empresa pode tamén asumir

[433] Art. 28 do V CC para o sector de pompas fúnebres de Galicia; art. 80 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades.

a obriga de impartir cursos ou seminarios, sexa nos seus propios centros educativos ou en centros externos pero a cargo da empresa.

No caso das axudas para estudos das fillas e fillos poden ser de contía fixa ou unha porcentaxe do importe da educación nos distintos niveis, dende a educación obrigatoria á universitaria. Tamén pode consistir en axudas para a adquisición de libros ou material escolar.

De moi distinta natureza son as axudas para o lecer ou entretemento do persoal e os seus familiares. Poden ser prestacións en metálico, como as bolsas de vacacións, de contía fixa ou variable, en función das persoas da unidade familiar. Pero son máis frecuentes neste ámbito as prestacións en especie, como o uso gratuíto ou a un prezo reducido de centros deportivos ou recreativos, ou de residencias ou colonias de descanso ou tempo libre, ou mesmo o gozo de viaxes de turismo ou culturais organizados e custeados total ou parcialmente pola empresa, para conseguir unha maior integración do persoal.

As axudas familiares, pola súa banda, tratan de atender certas situacións persoais ou familiares que xeran maiores gastos ao persoal ou aos seus familiares, como o número de familiares que conviven a cargo da persoa traballadora, o matrimonio ou aumento de membros da unidade familiar, a discapacidade física ou psíquica dalgún dos membros, a axuda por defunción do traballador ou traballadora en favor de familiares…, prestacións vinculadas frecuentemente ás prestacións familiares da Seguridade Social.

Son numerosos os convenios que regulan as diversas medidas de acción social sen consideracións de xénero. Así, para conceder bolsas ou axudas de estudo[434] para a persoa traballadora ou os seus familiares –axuda escolar, mesmo axuda para fillos de persoas traballadoras falecidas[435]-, axuda por familia numerosa, axuda por fillo ou coidado de persoa discapacitada[436] ou por enfermidade grave de familiares que dependan economicamente da persoa traballadora, ou por falecemento desta, do seu cónxuxe ou dos fillos[437], ou por eventos familiares[438], asignacións por natalidade[439] ou por matrimonio[440] ou inscrición como parellas de feito, ou axudas de gastos de óptica e

[434] Arts. 39 e 41 do CC de Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA; art. 35 do CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA Para o persoal nos arts. 34 e 35 do CC da empresa Fundación Formación e Emprego de Galicia (Forem Galicia); art. 34 do CC do sector do comercio de alimentación da Coruña; art. 31 do CC da empresa Hijos de Rivera, SAU.; art. 55 do CC de empresas subcontratistas de SOGAMA C.M. Cerceda; art. 38 do CC da empresa Peugeot Citroën Automóviles España, SA; arts. 19 e 21 do CC da empresa Domiberia, SLU (Fábrica de Vigo); arts. 33 e 34 do CC da empresa GKN Driveline Vigo, S. A.; art. 31.4 do CC da empresa Viza Automoción, SA

[435] Art. 78.4 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades; art. 21 do CC da empresa Compañía de Tranvías de La Coruña.

[436] Art. 35 do CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA; art. 15 do CC do sector de industrias Vinícolas ou Adegas de Viño e Viticultura nas Adegas de Pontevedra.

[437] Art. 36 do CC da empresa GKN Driveline Vigo, S. A.

[438] Art. 47 do CC da empresa ENCE Energía y Celulosa, SA

[439] Art. 29 do V CC para o sector de pompas fúnebres de Galicia; art. 36 do CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA

[440] Art. 18 CC do sector da lousa de Ourense e Lugo 2014; art. 21 CC do sector da lousa de Ourense y Lugo 2017; art. 23 do CC das empresas organizadoras do xogo do bingo, extensible ás parellas de feito; art. 36 do CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA.

oculista, odontoloxía, ortodoncia, ortopedia, próteses auditivas...[441] ou internamentos en centros psiquiátricos[442], ou estancia de verán en colonias e albergues para fillos de persoas traballadoras.

Con todo, pódense tamén apreciar prácticas que non resultan neutras dende unha perspectiva de xénero. Así, as cláusulas que utilizan o criterio de proporcionalidade, por exemplo respecto dalgunhas das axudas ao persoal fixo descontinuo. Tamén as que, no caso de que ambos proxenitores traballen para a mesma empresa, restrinxen a un deles a axuda[443]. Ou mesmo as cláusulas que esixen unha antigüidade mínima na empresa[444] ou se vinculan, con criterio sumamente discutible, a contratos indefinidos, ou exclúen da axuda os estudos de posgrao, que cursan unha porcentaxe superior de mulleres.

Debe destacarse, en cambio, algunha boa práctica, como as cláusulas que inclúen axudas para educación infantil de 0 a 3 anos[445], necesarias para favorecer a conciliación, aínda que a súa configuración non sempre resulta de todo respectuosa coa perspectiva de xénero. Tamén a vinculación das axudas, por exemplo, para as persoas con discapacidade á existencia de lazos de consanguinidade, que rompe con roles discriminatorios, que erixen á muller en coidadora dos seus familiares por consanguinidade ou afinidade. Bótase en falta, no entanto, unha acción positiva cara ás familias monoparentais, con maior incidencia de mulleres que de homes.

III. OUTRAS PERCEPCIÓNS EXTRA-SALARIAIS: CLÁUSULAS DISCRIMINATORIAS E BOAS PRÁCTICAS

O art. 26.2 ET, xunto coas prestacións e indemnizacións da Seguridade Social, exclúe da consideración de salario, "as cantidades percibidas polo traballador en concepto de indemnizacións ou compensacións polos gastos realizados como consecuencia da súa actividade laboral" e "as indemnizacións correspondentes a traslados, suspensións ou despedimentos". Son percepcións que, aínda que se devindican con ocasión do traballo non se pagan en contra-prestación polos servizos prestados senón por unha causa distinta. No caso das indemnizacións ou compensacións de gastos, para compensar ao persoal polos gastos ocasionados polo traballo desempeñado. E con respecto ás indemnizacións por traslados, suspensións e despedimentos, para tratar de resarcir o dano ou prexuízo que soporta o persoal nestas situacións.

Ademais, por medio de pactos ou convenios colectivos, ou por concesións voluntarias ou liberalidades das empresas, ás veces o persoal percibe partidas de valor económico ou bens que non encaixan no art. 26.2 pero que tampouco constitúen salario propiamente dito porque non retribúen de forma directa a prestación de servizos. É o caso das propinas no sector da hostalaría, mesmo cando é a empresa a que as recolle e distribúe entre o persoal, da forma ou segundo o sistema de puntos que se acorde. A

[441] Art. 37 do CC de Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA; disposición adicional segunda do CC da Sociedade de Estiba e Desestiba do Porto da Coruña (SAGEP)
[442] Art. 36 do CC da empresa GKN Driveline Vigo, S. A.
[443] Art. 31 do CC da empresa Hijos de Rivera, SAU.; art. 44 do CC da empresa Pescados Rubén, SL; art. 45 do CC da empresa Grupo Antolín PGA, SAU.; art. 35 do CC da empresa Nestlé España, SA
[444] Art. 29 do V CC para o sector de pompas fúnebres de Galicia.
[445] Art. 61 do CC da empresa Promoción de la Formación Las Palmas, SL; art. 38 do CC da empresa Peugeot Citroën Automóviles España, SA

falta dunha regulación específica e de acordo co previsto para as doazóns no art. 637 do Código civil, as propinas deben distribuírse por partes iguais, entre o colectivo de persoas que interveñen na prestación do servizo (persoal de limpeza, cociñeiros, camareiros e extras). A repartición entre os camareiros, excluíndo ao resto do persoal, constitúe unha práctica contraria ao principio de igualdade ante a lei[446] e pode constituír unha discriminación indirecta por razón de xénero.

Pero tamén doutros beneficios ou utilidades en especie, de natureza non económica, cando non retribúen de forma directa a prestación de servizos senón que se lle conceden ao persoal polo mero feito de pertencer á empresa e cuxo proveito concreto para a persoa traballadora dependerá do uso que en cada caso lle dea á vantaxe ofrecida. Poden ser vantaxes de carácter colectivo, como comedores, gardarías, transporte ou economatos, ou individuais, como a adquisición de bens ou servizos da propia empresa de forma gratuíta ou a un prezo inferior ao valor do mercado, aínda que ofrecidas tamén de forma xeneralizada e non condicionada ao persoal da empresa. Aínda que tecnicamente, dende unha perspectiva meramente laboral, non é salario en especie, porque o contrato de traballo simplemente habilita á súa percepción ao pasar a incorporarse ao persoal da empresa e se configura a vantaxe como unha mellora ou beneficio social atribuído a todo o persoal, non se pode ocultar a tendencia a consideralo retribución en especie na normativa tributaria e de Seguridade Social.

A vinculación das retribucións de natureza non salarial a grupos superiores ou directivos, ocupados maioritariamente por homes, é susceptible de producir diferenzas retributivas discriminatorias por razón de xénero, a falta da adecuada xustificación e proporcionalidade. Tamén a esixencia dunha antigüidade mínima ou dunha duración mínima do contrato[447]. En cambio, o seu recoñecemento en convenio colectivo con carácter xeral e cunha regulación adecuada, producen unhas consecuencias neutras, máxime se se producen en ámbitos con elevada representación feminina.

1. Complementos indemnizatorios ou compensacións de gastos

Aínda que non é o máis habitual, algunhas cláusulas prevén un chamado complemento non salarial de contía mensual fixa e igual para todo o persoal para compensar as indemnizacións ou compensacións por gastos realizados como consecuencia da súa actividade laboral[448]. Nalgunhas ocasións, os convenios prevén a devindicación dunha remuneración extra-salarial, equivalente a unha porcentaxe do salario base e, polo tanto, distinta para os diferentes grupos profesionais, en tanto non sexa posible regular a retribución do traballo en función do rendemento, de acordo cos criterios previstos no propio convenio. Esa retribución percibíraa o persoal que alcance un normal rendemento, por día de traballo, independente do resultado obtido e ata que se establezan as táboas de rendementos mínimos[449]. En ningún dos casos son, pese ao seu nome, propiamente retribucións non salariais.

[446] STSX do País Vasco de 18 de xullo de 2017 –rec. núm. 1337/2017-.
[447] Art. 39 do CC da empresa Cruz Roja Española (Asemblea provincial A Coruña).
[448] Art. 57 do CC do sector de industrias de derivados do cemento da provincia da Coruña (76,05 €), sen prexuízo da configuración da axuda de custo no convenio como concepto extra-salarial e irregular no art. 58.
[449] Art. 11 do CC da empresa Megasa Siderúrgica, SL.

Dentro das indemnizacións e compensacións de gastos, as partidas máis frecuentemente utilizadas na negociación colectiva son o quebranto de moeda, as percepcións por desgaste de útiles ou ferramentas, ou para a adquisición de pezas de traballo, os gastos de locomoción, manutención e estancia (axudas de custo de viaxe) e os complementos de distancia ou transporte urbano.

O complemento de quebranto de moeda trata de compensar ao persoal que no desenvolvemento das súas tarefas traballe con cartos efectivos, que manexa cantidades en metálico con máis ou menos frecuencia –nalgúns supostos aínda que sexa parte da súa xornada, ou determinados días ao mes[450]- ou realiza funcións de pagos e cobros –cobradores, caixeiros, repartidores etc.- os posibles desaxustes de caixa que poden producirse por erros en cobros e pagos ou perdas involuntarias, cando é a persoa traballadora quen asume o seu risco. Os convenios colectivos adoitan prever unha contía fixa mensual ou diaria[451], que presenta importantes connotacións de xénero e contribúe a incrementar a brecha salarial cando se recoñece en contía modesta en sectores ou categorías profesionais feminizadas, e máis elevada en ámbitos no que a paradigma de destinatario é un home, aínda que pode atopar xustificación en supostos particulares de persoal que manexa sumas importantes e de forma continuada ao longo da xornada[452]. Respectuosas resultan, en cambio, as cláusulas que tentan equiparar as súas contías, ata un importe máximo, coas diferenzas nas liquidacións[453] ou establecen contías moderadas[454]. Algúns convenios computan o complemento dentro das retribucións de natureza salarial[455].

Mediante o complemento de desgaste de útiles e ferramentas, máis propio de sectores de actividade artesanais ou nos que se desenvolven traballos manuais, preténdese contrarrestar os gastos que soporta o persoal cando ten que achegar os instrumentos de traballo necesarios para a prestación de servizos[456]. A súa configuración pode adquirir tendencias de xénero cando beneficia a sectores masculinizados e non se limita a unha mera compensación de gastos, co correspondente impacto adverso cara ás mulleres e o incremento da brecha salarial. Resultan máis respectuosas coa perspectiva de xénero as cláusulas que prevén o seu pago, previa xustificación do desembolso realizado pola persoa traballadora, ou as que cargan de forma expresa á empresa os útiles e ferramentas[457].

O complemento de uniforme ou vestiario, frecuente na negociación colectiva cando resulta preceptivo ou polo menos conveniente vestir unha determinada

[450] Art. 31 CC da empresa Leche Celta SLU para o centro de traballo sito en Regueira, Pontedeume.
[451] Mesmo utilizando un módulo diario como o art. 12 do CC da empresa Compañía de Tranvías de La Coruña –o triplo do prezo dun billete ordinario-.
[452] Art. 48 do CC de empresas organizadoras do xogo do bingo.
[453] Art. 28 do CC de Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA, pese a súa configuración no art. 23 dentro da estrutura salarial.
[454] Art. 25 do CC do sector de industrias vinícolas ou adegas de viño e viticultura nas adegas de Pontevedra.
[455] Arts. 48 e 66 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades, que fixa unha contía de 12,05 € ao mes.
[456] Contías modestas, entre outros, no art. 31 do I CC do sector de orquestras de verbena de Galicia -cinco euros por actuación, salvo que a empresa aporte o instrumento-. No art. 26 do CC do sector da construción, da provincia de Pontevedra, recoñécense ao persoal 0,65 euros por día traballado e no art. 31 do CC da empresa Construcciones Navales P. Freire, SA. 131,07 €/ano.
[457] Art. 33 do CC da CA de Galicia para salóns de barbaría de señoras, cabaleiros, unisex e salóns de beleza.

indumentaria, consiste na entrega directa pola empresa das pezas necesarias para o traballo ou do seu equivalente en diñeiro cando o custo para manter a roupa de traballo nas condicións adecuadas sexa sufragado orixinariamente polo persoal[458]. Algunhas cláusulas prevén, xunto á entrega ao persoal dos uniformes, o pago dunha cantidade en concepto de limpeza e mantemento[459].

Xeralmente, prevese a súa entrega con carácter anual –normalmente a entrega directa ou o seu coste dúas veces ao ano ou dous uniformes ao ano[460]– e algunha cláusula establece un "sobresoldo de desgaste de vestiario" mensual de carácter salarial, en función das categorías profesionais, o que pode ser pouco respectuoso co principio de igualdade, e mesmo reduce a súa contía para os menores de idade[461], aínda que esa redución non presenta connotacións de xénero. Nalgún suposto permítese que o persoal reclame unha compensación económica se a empresa non entrega a peza de roupa no prazo que proceda e tamén que a empresa desconte o 50% do importe correspondente ao equipo da súa última entrega, se o persoal non devolve a roupa vella ao causar baixa na empresa[462].

Nalgúns convenios establécese a entrega de pezas e equipos de traballo dentro das normas relativas á seguridade e saúde laboral[463]. E algunhas cláusulas, que expresan a posibilidade de que a empresa esixa un determinado tipo de vestiario, poden resultar particularmente problemáticas, mesmo degradantes, en determinados ámbitos[464] e, aínda cando a esixencia dunha aparencia externa ou dunha presenza persoal adecuada poida considerarse razoable en determinados sectores[465], a súa aplicación práctica pode dar lugar a condutas sexistas discriminatorias, que poden devir en acoso. A esixencia dun determinado vestiario para mellorar a imaxe corporativa da empresa (chaqueta con gravata, americana e pantalón con gravata, camisa de manga longa e zapatos formais) conforme a un Manual de estilo de vestimenta profesional, pode afectar, nalgúns

[458] Art. 41 do V CC para o sector de pompas fúnebres de Galicia; art. 50 do CC das empresas organizadoras do xogo do bingo –para calzado, pois o art. 29 recolle a obriga das empresas de subministrar, como mínimo, tres ou catro uniformes completos por ano-; art. 42 do III CC de instalacións deportivas e ximnasios da CA de Galicia -con carácter xeral dous equipos ao ano máis unha axuda no mes de xaneiro para accesorios non facilitados pola empresa se o traballador ten tres ou máis meses de antigüidade e previa entrega da factura de compra, ou ben mediante un vale de compra no establecemento que se designe-; art. 47 do CC de Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA; art. 26 do CC da Fundación San Rosendo.

[459] Art. 30 do CC do sector de hostalería da provincia da Coruña.

[460] Entre outros, art. 17 do CC do comercio vario da provincia da Coruña; art. 71 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña; art. 24 do CC do sector de transporte de mercadorías por estrada da provincia da Coruña; art. 22 do CC provincial da primeira transformación da madeira de Lugo; art. 19 do CC para o sector da construción da provincia de Ourense; art. 19 do CC do sector de industrias vinícolas ou adegas de viño e viticultura nas adegas de Pontevedra; art. 20 do CC do sector de comercio de materiais de construción e saneamento da provincia de Pontevedra. Ás veces, cando sexa necesario como no art. 26 do CC do sector de transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra; art. 104 do CC do sector de industrias de derivados do cemento da provincia da Coruña.

[461] Da metade da contía no art. 13 do CC provincial do comercio téxtil de Lugo.

[462] Art. 28 do CC do sector extractivo da pedra natural -canteiras- de Pontevedra; art. 27 do CC do sector da construción, da provincia de Pontevedra.

[463] Así, entre outros, no art. 47 CC do sector da lousa de Ourense y Lugo 2017; art. 71 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña; art. 42 do CC do sector de industrias do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra.

[464] Art. 31 do I CC do sector de orquestras de verbena de Galicia.

[465] Art. 34 do CC da CA de Galicia para salóns de barbaría de señoras, cabaleiros, unisex e salóns de beleza.

ámbitos, mesmo maioritariamente a homes, e merece igualmente certa reprobación, en especial cando é o persoal e non a empresa quen debe asumir o custo.

O complemento de distancia e transporte, pola súa banda, trata de compensar ao persoal polo maior tempo investido e/ou os gastos ocasionados como consecuencia da distancia do centro de traballo do núcleo de poboación no que reside, cando o percorrido non se realiza nun medio de transporte facilitado pola empresa senón a pé ou en transporte público ou privado. Son, pois, dous os orzamentos que adoitan esixirse para a súa devindicación: que o centro de traballo se atope localizado xeograficamente lonxe do centro urbano e que a empresa non dispoña de medios de transporte para trasladar ao persoal ao centro de traballo.

Algún convenio recolle adecuadamente a súa condición compensadora de gastos. Así sucede cando se asigna ao persoal cuxo domicilio radique nun termo municipal distinto ao do lugar de traballo e se condiciona a que non haxa servizo de transporte proporcionado pola empresa, agás que non poidan facer uso del[466]. Neste sentido, o razoable sería fixar o seu importe por quilómetro de distancia e non por día ou mes traballado.

Con todo, e probablemente para evitar a dificultade de xestión de reintegrar a cada persoa traballadora o importe real efectivamente gastado e de simplificar o cómputo de distancia entre o seu domicilio e o centro de traballo, o máis habitual é que a súa percepción non se vincule á existencia dun gasto real, nin sequera á existencia dunha distancia mínima entre o domicilio e o centro de traballo[467], nin a un desprazamento real, nin á utilización de vehículo propio[468], permitíndose tamén o seu pago en todas as pagas, mesmo durante as vacacións e en contía non variable senón fixa[469] ou con exclusión dalgúns días de non asistencia ao traballo[470]. Algunhas cláusulas admiten expresamente que non se trata dunha atribución económica compensadora de gastos ou pagan o complemento calquera que sexa a distancia a percorrer.

A supresión nalgúns convenios do complemento de transporte e distancia para a súa inclusión na retribución salarial do persoal[471], implicou antes da reforma do RD-lei 16/2013, do 20 de decembro, cando aínda era un concepto excluído da base de cotización, un importante incremento da cotización do persoal afectado. Pese ao seu cómputo na base de cotización tras a reforma, a súa previsión é frecuente na negociación colectiva. Nalgunhas cláusulas configúrase como auténtico complemento salarial, como cando se aboa no ámbito propio do transporte aos condutores que percorran unha determinada distancia no correspondente mes[472], ou polos desprazamentos que requiran máis dun determinado tempo[473], ou en función do número

[466] Art. 29 do I CC do sector de orquestras de verbena de Galicia.
[467] Art. 13 do CC para o sector da construción da provincia de Ourense.
[468] Art. 13 do CC do comercio vario da provincia da Coruña.
[469] Art. 49 do CC das empresas organizadoras do xogo do bingo; art. 34 do III CC de instalacións deportivas e ximnasios da CA de Galicia.
[470] Art. 19 do CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA
[471] No salario base no art. 9 do CC do sector de comercio de materiais de construción e saneamento da provincia de Pontevedra e no art. 31 do CC da empresa Inergy Automotive Systems Spain, SA; art. 31 do CC da empresa Dalphi Metal España, SA
[472] Art. 9 do CC do sector de transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra.
[473] Art. 30 do CC do sector de industrias de derivados do cemento da provincia da Coruña.

de desprazamentos e do seu coste[474], ou como sobresoldo de transporte[475], ou mesmo como retribución salarial a percibir polo persoal, como compensación polo traslado do seu domicilio ao centro de traballo, sendo unha cantidade fixa para todo o persoal e funcións profesionais[476]. O que contrasta con cláusulas que, aínda que fixan unha contía por día efectivo ou un importe mensual, a percibir en once ou doce mensualidades, calquera que sexa o medio de desprazamento e mesmo, nalgúns supostos, se utilizan os medios propios da empresa[477], declaran que o complemento non terá carácter salarial a ningún efecto[478] (antigüidade, gratificacións extraordinarias, situacións de incapacidade temporal...).

Os convenios adoitan estipular un complemento de transporte de contía fixa nalgunhas ocasións moi apreciables[479], menores a veces en sectores máis feminizados[480]. Noutras ocasións consisten en porcentaxes do importe retributivo correspondente aos complementos extra-salariais no seu conxunto, o que pon en cuestión a súa calidade compensadora de gastos. Mesmo aínda cando se pagan polos días efectivamente traballados[481]. En ocasións, o complemento de transporte modúlase en termos excesivamente abstractos e permisivos, en consideración á categoría profesional[482], ou mesmo atendendo ao encadramento profesional, en función de baremos medios, non sempre exactamente coincidentes co gasto real. A atención ao encadramento do persoal para concretar a contía pode tamén alterar a finalidade

[474] Art. 30.3 do CC da empresa Cruz Roja Española (Asemblea provincial A Coruña).

[475] Art. 16 do CC para o sector de limpeza de edificios e locais da provincia de Lugo; art. 28 do CC da empresa Pescados Rubén, SL.

[476] Art. 28 do CC da empresa Urbaser, SA Limpeza pública viaria, recollida e transporte de residuos urbanos do Concello de Ferrol, aínda que no art. 31 se cualifica de percepción de carácter extra-salarial; art. 33 do CC de empresas subcontratistas de SOGAMA C.M. Cerceda; art. 13 do CC da empresa Eulen, SA, para o persoal dedicado á limpeza industrial da refinería da Coruña; art. 24 do CC da empresa Sociedade Anónima de Xestión de Estibadores Portuarios do Porto de Ferrol (SAGEP Ferrol), que prevé unha contía adicional para o suposto de que o persoal asista ao nomeamento en domingo ou festivo e saia nomeado en calquera quenda diferente ao de 8.00 a 14.00; art. 41 do CC da empresa Asientos de Galicia, SL; art. 18 do CC da empresa "CESPA, SA co seu persoal adscrito ao servizo público de recollida de residuos sólidos urbanos, transporte a un centro de tratamento, limpeza viaria e desratización contratado co concello de Poio.

[477] Art. 17 do CC do sector extractivo da pedra natural -canteiras- de Pontevedra.

[478] Art. 4 do CC para o sector de comercio de materiais para a construción e saneamento de Ourense; art. 28 do CC do sector de limpeza de edificios e locais da provincia de Pontevedra; cláusula transporte no capítulo da estrutura salarial no CC provincial do sector de mármores e pedras de Pontevedra; art. 12 do CC do sector do comercio de alimentación da Coruña.

[479] Art. 25 do CC de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica. De 73.92 €/mes en doce mensualidades no art. 49 do CC das empresas organizadoras do xogo do bingo; 62,28 no art. 34 do III CC de instalacións deportivas e ximnasios da CA de Galicia; 90,35 de complemento extra-salarial no art. 20 do CC do sector da construción, da provincia de Pontevedra .

[480] Art. 23 do CC do ámbito da CA de Galicia para salóns de peiteado de donas, cabaleiros, unisex e salóns de beleza; art. 7 do CC de limpeza de edificios e locais de Ourense.

[481] Art. 17 do CC do sector de industrias vinícolas ou adegas de viño e viticultura nas adegas de Pontevedra.

[482] O art. 25 do CC de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica especifica o seu obxectivo de compensar os gastos que repercuten nas persoas traballadoras para acudir aos seus postos, tendo en conta a mobilidade característica do sector e no suposto dos auxiliares de arqueoloxía cun importe superior ao do arqueólogo da empresa e prevé separadamente os gastos de desprazamento, aínda que neste caso só para persoal indefinido e previa presentación da factura correspondente. Véxanse tamén a configuración do complemento nos arts. 24.2 e 31 do CC da empresa José Sanjurjo Construcciones, SL, que se paga só en xornada completa realmente traballada e o art. 18 do CC da empresa Refrescos del Atlántico, SL.

compensatoria do complemento, de indemnizar ou reparar en termos de case igualdade ou aproximación o gasto de transporte.

Pouco respectuosas coa perspectiva de xénero resultan tamén as cláusulas que establecen regras de proporcionalidade no complemento de transporte para o caso do persoal a tempo parcial, para aboar a contía que corresponda, a pro rata do tempo traballado, sen distinguir se realizan xornada partida ou continuada[483] e máis aínda as que prevén o seu pago única e exclusivamente en xornada completa realmente traballada[484]. É moi claro que esta regra produce efectos adversos en colectivos probablemente feminizados.

Dende a perspectiva do principio de igualdade e non discriminación retributiva, unha forma de configuralo cun carácter neutro pode ser establecer regras xerais e abstractas, como a referencia a unha distancia determinada entre o centro de traballo e o domicilio da persoa traballadora, situado no mesmo municipio, ou entre o centro de traballo e o centro urbano da poboación de residencia, que habitualmente adoita ser de dous ou máis quilómetros[485], ter en conta a distancia concreta que debe percorrer, o número e lonxitude do traxecto, os medios de locomoción, propios ou do servizo público de viaxeiros, de que dispón… Máis respectuosas coa natureza indemnizatoria do complemento –e mesmo indirectamente coa igualdade- son as cláusulas que prevén regras especiais para o persoal que traballe en horario de xornada partida, duplicando o seu importe por cada día de asistencia ao traballo[486].

Exemplos de boas prácticas poden ser tamén a substitución do complemento pola posta a disposición do persoal dunha vivenda próxima ao seu lugar de traballo, ou dun servizo gratuíto de transporte colectivo ou un vehículo de uso particular á persoa traballadora[487] ou que prevexan un complemento de vehículo, a pagar cando a persoa, por necesidades do servizo, utilice o seu vehículo particular para o traslado ao centro de traballo. Ou tamén a vinculación do complemento ao comezo ou finalización do horario nocturno, motivado pola ausencia no devandito horario de transporte público.

Particularmente confusa é certa "axuda por locomoción" que non se liga a ningún aspecto concreto do desenvolvemento dos servizos para a empresa, que se recoñece a todo o persoal afectado polo convenio nunhas contías realmente apreciables.

O convenio aplicable pode determinar tamén os supostos nos que procede o pago de axudas de custo, que inclúen diversas remuneracións que tratan de compensar os gastos de manutención, aloxamento e viaxe, cando o persoal ten que desempeñar de modo temporal as súas tarefas laborais por conta da empresa fóra do centro ou lugar habitual de traballo. Especial crítica merecen as cláusulas que unicamente recoñecen o dereito as axudas de custo ao persoal indefinido[488].

[483] Art. 28 do CC do sector de limpeza de edificios e locais da provincia de Pontevedra.
[484] Art. 13 do CC para o sector da construción da provincia de Ourense; art. 39 do CC para a actividade de edificación e obras públicas, da provincia de Lugo..
[485] Art. 15 do CC da empresa Domiberia, SLU (Fábrica de Vigo), que establece un complemento por día de asistencia polo importe do billete normal do transporte público urbano.
[486] Art. 18 do CC da empresa Viza Automoción, SA
[487] Por exemplo, o art. 31 do CC da empresa José Sanjurjo Construcciones, SL.
[488] Art. 25 do CC de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica.

Os gastos de manutención e aloxamento suplen os custos adicionais que a prestación de servizos xera ao persoal cando ocasionalmente debe realizar as tarefas propias da súa prestación de servizos fóra da contorna ou área xeográfica do seu domicilio habitual, o que lle impide pasar a noite ou realizar algunha comida no seu domicilio. A maioría dos convenios distinguen expresa ou implicitamente entre a axuda de custo completa e a media, esta última cando a persoa só realiza unha das principais comidas fóra do seu domicilio. Algunhas cláusulas prevén mesmo unha porcentaxe da axuda de custo cando a empresa organice e pague a manutención e aloxamento do persoal desprazado[489].

Distintas son as axudas, bonos ou vales por comida ou cena ou sistemas de tícket restaurante, que se sufragan diariamente ou establecendo un máximo semanal[490], sen necesidade de desprazamento temporal, e que poden ter natureza salarial (salario en especie), ou ser consideradas unha retribución non salarial, ben como indemnización ou compensación de gastos ou ben como mellora voluntaria ou prestación social. E tamén outras similares como a axuda sesión vermú[491]. A súa cualificación dependerá, en cada caso, de se a retribución remunera o traballo efectivo ou pretende cubrir o gasto ocasionado que debe facer o persoal con motivo da actividade laboral, que lle impidan realizar a súa manutención no lugar habitual.

Os gastos de viaxe, desprazamento ou quilometraxe cobren os desembolsos que se producen polos propios desprazamentos que o persoal debe efectuar nun medio de transporte público ou no seu propio vehículo por razón do traballo asalariado. Pódense xerar, mesmo cando o traslado se produza dentro do mesmo municipio no que se atope situado o centro de traballo habitual.

O pago pode realizarse compensando os gastos realizados, previa presentación da factura ou xustificación correspondente[492], ou ben establecendo unha contía fixa e determinada, que non supere os módulos establecidos legal e regulamentariamente na normativa fiscal e de Seguridade Social, con independencia do gasto realizado e mesmo sen que se esixa a súa comprobación. A xustificación pode mesmo estar dispensada polo propio convenio colectivo, nese caso a empresa non poderá esixirlla ao seu persoal.

Todos estes complementos indemnizatorios, compensacións de gastos ou axudas de custo, sen dúbida, poden adquirir connotacións de xénero e dar lugar a significativas diferenzas retributivas por razón de xénero, en especial, nalgúns ámbitos, cando se pagan de forma predominante aos homes e se recoñecen en contías elevadas, que exceden da mera compensación de gastos e ocultan, por tanto, a súa natureza salarial, contribuíndo a incrementar a brecha salarial, se os datos se desagregan entre mulleres e homes. Nalgún suposto, garántese un importe da axuda de custo superior ao previsto no

[489] Art. 26 do CC do sector da construción, da provincia de Pontevedra.
[490] Art. 30 do CC das empresas organizadoras do xogo do bingo -ceas gratuítas ao persoal os días en que a xornada laboral exceda as sete horas, por calendario laboral, ata un máximo de dúas á semana-. Outros exemplos no art. 24 do CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA; art. 27 do CC da empresa Strategic Minerals Spain, SL, de Penouta, Viana do Bolo –Ourense.
O complemento de xornada partida do art. 25 do CC da empresa Fundación Formación e Emprego de Galicia (Forem Galicia) responde ao mesmo obxectivo.
[491] Art. 27 do I CC do sector de orquestras de verbena de Galicia.
[492] Art. 25 do CC de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica. Con obriga de anticipar gastos e esixencia de previa autorización, no art. 24 do V CC para o sector de pompas fúnebres de Galicia.

convenio de sector de aplicación supletoria ou establécense incrementos porcentuais en función do número de días de desprazamento. Incidindo na mesma idea, non parecen adecuadas as cláusulas de convenios que combinan de forma confusa complementos salariais e conceptos de natureza non salarial.

Pouco respectuosas tamén dende a óptica de xénero son as cláusulas que establecen en sectores máis feminizados[493] axudas de custo e quilometraxes en contías sensiblemente inferiores ás fixadas en convenios de ámbitos con maior presenza masculina[494].

Algúns convenios mesmo fixan como contía unha porcentaxe concreta, máis ou menos elevada, do salario base diario da categoría profesional da persoa traballadora[495], ou establecen contías diferentes en función da categoría profesional[496], coa connotación negativa que iso supón en termos de xénero, como consecuencia da aludida brecha salarial existente e a repercusión para o persoal a tempo parcial, ou superpoñen ao pago das axudas de custo algunha atribución económica de carácter salarial. Igual valoración merecen os preceptos que regulan diferentes contías vinculadas aos distintos grupos profesionais definidos na empresa, con maior contía nos grupos superiores, predominantemente masculinos, que se benefician daquelas.

Non existe esa connotación, aínda tratándose de sectores con importante presenza masculina, cando as contías son máis moderadas[497], ou mesmo se permite a súa substitución polo pago directo pola empresa dos gastos producidos[498] ou cando a axuda de custo se vincula aos días nos que, por razóns do servizo, non é posible xantar no domicilio privado, mesmo en sectores con maior presenza feminina.

Constitúen, pois, manifestacións de boas prácticas, as cláusulas que atribúen ás axudas de custo a consideración de percepcións irregulares de carácter extra-salarial, que teñen como fin resarcir ou compensar gastos[499]. Neste mesmo sentido, resultan adecuadas as cláusulas que fixan a contía das axudas de custo por remisión aos importes máximos excluídos de tributación pola normativa reguladora do Imposto sobre a Renda

[493] Art. 26 do CC do comercio vario da provincia da Coruña.

[494] Para as axudas de custo de manutención, art. 16 do CC do sector de transporte de mercadorías por estrada da provincia da Coruña. Para o quilometraxe 0,30 € por quilómetro no art. 22 do CC de Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA, aínda que cando as circunstancias o permitan utilizaranse os medios de transporte públicos colectivos existentes; no art. 24 do CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA, para os desprazamentos mínimos indispensables; 0,32 no art. 51 do CC do sector de industrias do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra. O art. 47 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña, aínda que prevé axudas de custo nas marxes excluídas de tributación, establece unha contía mínima de compensación en función da distancia do desprazamento.

[495] Art. 24 do CC para o sector de limpeza de edificios e locais da provincia de Lugo.

[496] Art. 22 do CC da empresa Hijos de Rivera, SAU.

[497] Art. 18 CC do sector da lousa de Ourense e Lugo; art. 20 CC do sector da lousa de Ourense e Lugo 2017; art. 18 do CC provincial da primeira transformación da madeira de Lugo; art. 16 do CC para o sector da construción da provincia de Ourense; art. 21 do CC do sector de pastelería, confeitería, bolería, repostería e pratos precociñados na provincia de Ourense; art. 34 do CC da empresa José Sanjurjo Construcciones, SL; arts. 31.3 e 32 do CC da empresa Cruz Roja Española (Asemblea provincial A Coruña).

[498] Art. 11 do CC do sector de transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra; art. 26 do CC do sector da construción, da provincia de Pontevedra.

[499] Aínda que en contía reducida e nun sector con importante presenza feminina, art. 26 do CC do comercio vario da provincia da Coruña.

das Persoas Físicas[500], mesmo sen necesidade de xustificación, ou que expresamente establecen compensacións dentro deses límites[501] ou introducen valores próximos a estes. Algún convenio mesmo prevé unha actualización proporcional da contía en caso de modificación do importe que está exento de tributación[502]. Son tamén exemplos de prácticas sen impacto de xénero as cláusulas que fixan sistemas puros de compensación de gastos, sen referencia a unha retribución fixa[503], preferentemente cando prevén o seu anticipo pola empresa[504]. Nalgúns supostos, permítese que a empresa substitúa o importe das axudas de custo polo pago dos gastos realmente efectuados pola persoa[505]. Mesmo é razoable establecer unha pequena cantidade por encima dos importes xustificados para aqueles gastos cuxa xustificación non sexa posible[506] e/ou computar o tempo de desprazamento ou o exceso dun tempo determinado como tempo de traballo, cando o persoal volve a facer noite ao seu domicilio[507].

2. Indemnizacións por traslados, suspensións ou despedimentos

O art. 26.2 ET exclúe en terceiro termo da consideración de salario, "as indemnizacións correspondentes a traslados, suspensións ou despedimentos", é dicir, contías económicas entregadas ao persoal pola empresa para resarcilo ante determinadas situacións que se poden producir na súa relación laboral ao longo da súa vida laboral, por decisións empresariais, e que lle producen un prexuízo económico, como consecuencia dun incremento dos seus gastos –por un cambio do lugar de traballo que implica un cambio de residencia- ou da diminución ou eliminación de ingresos –por unha suspensión temporal ou a extinción do contrato de traballo-. Distinta natureza xurídica teñen, en cambio, os gastos de aluguer de vivenda pagados pola empresa, non como consecuencia dun traslado legal, senón por acordarse no contrato subscrito para prestar servizos nun lugar determinado.

Conceptos non salariais previstos nos convenios colectivos, como a axuda por vivenda nos casos de traslado, formúlanse en aparencia sen connotacións de xénero, sen prexuízo de que, en ocasións, poidan ter unha certa conexión con conceptos menos neutros en termos de igualdade de xénero como a promoción profesional ou as transicións laborais, que se estudan no informe. En todo caso, debería terse máis en

[500] Art. 36 do III CC de instalacións deportivas e ximnasios da CA de Galicia; art. 17 do CC provincial do comercio téxtil de Lugo, que ser refire a cantidade por quilómetro exenta de cotización á Seguridade Socia; art. 42 do CC para a actividade de edificación e obras públicas, da provincia de Lugo.

[501] Art. 15 do CC autonómico de eventos, servizos e producións culturais de Galicia; art. 40 do III CC de instalacións deportivas e ximnasios da CA de Galicia; art. 22 do CC de Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA respecto das axudas de custo de manutención; art. 25 do CC da empresa Fundación Formación e Emprego de Galicia (Forem Galicia).

[502] Art. 36 do III CC de instalacións deportivas e ximnasios da CA de Galicia.

[503] Art. 38 do CC da empresa Leche Celta SLU para o centro de traballo sito en Regueira, Pontedeume.

[504] Unha regulación exhaustiva no art. 17 do CC da empresa Nea F3 Ibérica, SL.

[505] Art. 16 do CC da empresa Montajes Tubacer, SL.

[506] O art. 71 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades establece contías superiores (0,25 € por quilómetro), aínda que a empresa se compromete a facilitar os medios de transporte adecuados ou a xestión necesaria e esixe para os desprazamentos previo coñecemento e autorización da mesma. Para as axudas de custo o art. 72 establece importes máximos nos límites exentos de tributación e a xustificación coa factura. Os arts. 73 e 74 suman aos gastos de aloxamento, a cargo da empresa, unha indemnización por facer noite de 9,92 € por día (43,57 se concorren condicións precarias).

[507] Entre outros, art. 42 do CC para a actividade de edificación e obras públicas, da provincia de Lugo; art. 17 do CC do sector extractivo da pedra natural -canteiras- de Pontevedra; art. 21 do CC do sector da construción, da provincia de Pontevedra.

conta a perspectiva de xénero e a súa vinculación coas necesidades de conciliación das persoas traballadoras, cando se negocian as compensacións por mobilidade xeográfica.

3. Outros servizos ou vantaxes económicas de natureza non salarial

É o caso de servizos colectivos, regulados no seu maior parte por disposicións regulamentarias preconstitucionais. De especial interese resulta o servizo de comedor a cargo da empresa, regulado por un decreto do 8 de xuño de 1938 e a orde do 30 de xuño de 1938 que o desenvolve, que se consideran vixentes en tanto non sexan substituídas pola negociación colectiva.

Tales disposicións establecen regras específicas en función das características de cada industria, a realización de obras ou traballos eventuais ou de carácter temporal, do número de persoas traballadoras… En xeral, obrigan ás empresas cuxo réxime de traballo non conceda polo menos dúas horas para o xantar ao seu persoal, ou cando o solicite a metade polo menos do persoal, a habilitar, en sitio inmediato ao traballo, un local-comedor que lles permita efectuar as súas comidas a cuberto e estea provisto do mobiliario suficiente para realizar a comida e o aseo persoal. Deberá estar acondicionado para quentar alimentos.

Apenas se atopa regulación específica na negociación colectiva actual. Todo o máis, fanse remisións xenéricas á lexislación ou se concreta o contido da obriga recoñecendo o dereito ao seu uso ou esixindo ás empresas velar polo mantemento e limpeza das instalacións, dotándoas das condicións hixiénicas e de seguridade necesarias para o seu uso e/ou mesmo subvencionar unha parte ou integramente o importe do menú diario[508].

Os economatos laborais, de empresa ou colectivos, meramente residuais, que poden constituírse por unha ou varias empresas para facilitar ao seu persoal e familiares produtos usuais de consumo, en mellores condicións de calidade e prezo, atópanse regulados por dous decretos -do 21 de marzo de 1958 e do 5 de xullo de 1962- e dous ordes de 1958 -do 14 de maio e do 12 de xuño-. A súa instalación, esixible en empresas de máis de 500 persoas traballadoras, e o dereito de continuar gozando, como condición máis beneficiosa, dun economato laboral ante o peche do mesmo, substituíuse na práctica xudicial xa dende os anos noventa por un dereito máis xenérico a gozar dos beneficios dun economato, como poden ser a adscrición do persoal a un establecemento comercial xa aberto[509] que lles proporcione as mesmas ou mellores vantaxes que as que se derivaban do economato suprimido ou o pago dunha indemnización económica pola súa supresión[510], sen esixirse o seu restablecemento ou unha creación *ex novo*. Actualmente, é común a entrega de vales desconto para utilizar en determinados establecementos.

De cariz especialmente discriminatorio en canto contribuiría ao mantemento da tradicional repartición de roles entre homes e mulleres resulta a orde do 12 de febreiro

[508] Art. 28 do CC da empresa Frivipesca Chapela, SA; art. 26 do CC da empresa Industrias del Tablero, SA (Intasa); art. 61 do CC da empresa Promoción de la Formación Las Palmas, SL; art. 50 do CC da empresa ENCE Energía y Celulosa, SA; art. 30 do CC para os traballadores da empresa Pescanova España, SLU- Centro de comercio e back office Chapela.
[509] Art. 49 do CC da empresa ENCE Energía y Celulosa, SA.
[510] Art. 31.6 do CC da empresa Viza Automoción, SA.

de 1974, que regula as gardarías laborais infantís, sen ánimo de lucro, para menores de seis anos, como un dereito vinculado en principio á nai traballadora, que debe interpretarse á luz da lexislación antidiscriminatoria moderna, como servizo ofrecido ao persoal con responsabilidades familiares. Orixinariamente, o seu establecemento vinculábase a unha especial necesidade da muller traballadora por conta allea, para atender a custodia e coidado dos seus fillos e fillas durante a súa xornada de traballo e só se recoñecía como dereito do traballador por conta allea que carecese de persoas da súa familia que atendesen aos seus fillos e fillas.

Trátase dunha prestación menos usual que as axudas económicas familiares directas, individualizadas e en metálico, concibidas tamén coa finalidade de sufragar en todo ou en parte a mesma necesidade de coidado dos fillos e fillas menores.

A empresa pode ofrecer tamén un servizo gratuíto de transporte colectivo, para o traslado do persoal ao centro de traballo, que pode xestionar directamente ou concertar cun terceiro.

Non se apreciaron prácticas discriminatorias notables en axudas ou servizos de comedor, comedores de empresa, ou vales comida.

Resulta máis habitual na negociación colectiva a regulación da cesión ao persoal, gratuíta ou a un prezo inferior ao de mercado, dos bens ou servizos que integran a actividade produtiva da empresa ou de préstamos, con interese inferior ao valor de mercado[511], sen interese ou cun interese inferior ao legal, que a normativa tributaria e de Seguridade Social identifican como salario en especie. Con carácter xeral, configúranse como beneficios ou vantaxes sociais ofrecidas de forma xeneralizada ao persoal da empresa, con independencia do traballo realizado, e cuxo beneficio concreto dependerá do uso que se lle dea, sen que, en principio, parezan ocultar discriminacións indirectas. Así, entre outros moitos exemplos, os préstamos con tipos preferentes ou mesmo sen intereses a favor do persoal do sector financeiro; a diminución do prezo do billete para o persoal de empresas de transporte; a redución da prima do seguro para o persoal das compañías de seguros. Máis en xeral, trátanse de descontos nas compras realizadas nas empresas dedicadas a comercializar produtos de calquera clase[512], que, en función do

[511] Por exemplo para a adquisición ou construción de vivenda no art. 35 do CC de Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA ou para cubrir outras circunstancias imprevistas no art. 36 – matrimonio, falecemento de familiar, traslado de vivenda, matrícula e material escolar, mobiliario necesario, restauración de vivenda, adquisición de vehículo...-. Préstamos de vivenda ou atencións diversas no art. 38 do CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA; préstamos e anticipos no art. 33 do CC da empresa Fundación Formación e Emprego de Galicia (Forem Galicia).

[512] Así, uso gratuíto do OBE o unha tarxeta de peaxe no art. 40 do CC de Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA; descontos para o persoal en activo nalgúns tratamentos de balneario en Caldaria e prioridade e prezos especiais nas residencias da Fundación para o persoal xubilado cunha antigüidade mínima de 20 anos no art. 33 do CC da Fundación San Rosendo; descontos do 20 por cen sobre o prezo de venda ao público, nas compras nos establecementos nos que presten os seus servizos no art. 20 do CC do sector de comercio de materiais de construción e saneamento da provincia de Pontevedra; dereito as mellores condicións posibles a criterio da empresa nas compras do persoal para o seu propio consumo, no art. 24 do CC para o sector de comercio de materiais para a construción e saneamento de Ourense; cervexa para consumo exclusivo no seu domicilio, cunha redución do 50%, no art. 32 do CC da empresa Hijos de Rivera, SAU.; pases de libre circulación no art. 24 do CC da empresa Compañía de Tranvías de La Coruña; condicións especiais de pago na adquisición de produtos comercializados por Pescanova no art. 28 do CC da empresa Frivipesca Chapela, SA.

produto ou servizo comercializado, si pode representar máis ou menos vantaxes en termos de tendencia para as persoas traballadoras dun sexo concreto.

Aínda que non abundan neste ámbito discriminacións indirectas, a esixencia dunha antigüidade previa certa ou dunha duración mínima do contrato para que o persoal poida acceder a algunhas destas vantaxes pode ter connotacións de xénero. É certo que, nalgúns casos, pode resultar razoable a súa esixencia[513], pero normalmente adoece de falta de proporcionalidade, máxime cando non se vinculan ao tempo efectivo de prestación de servizos senón á súa temporalidade ou parcialidade. Especialmente criticable dende unha perspectiva de xénero, ao prexudicar maioritariamente ao colectivo das mulleres, sería, pois, a esixencia dunha relación laboral indefinida[514] ou a aplicación do principio de proporcionalidade para o persoal a tempo parcial. Tampouco é completamente respectuosa coa perspectiva de xénero a asignación da vantaxe a un só dos cónxuxes ou membros da parella de feito, cando ambos traballan na empresa, e pode incrementar a brecha de xénero, se quen se beneficia son maioritariamente os homes.

Non parecen reprobables, en cambio, dende unha perspectiva de xénero, as cláusulas que recoñecen o gozo gratuíto de servizos da empresa non só ao persoal en activo senón tamén ao xubilado ou pensionista e aos membros da familia das persoas traballadoras falecidas en activo, por máis que, na súa formulación, as cláusulas dalgúns convenios utilicen ao home como traballador prototipo.

E constitúen boas prácticas as cláusulas que melloran os descontos respecto das familias monoparentais, integradas por un proxenitor -maioritariamente muller- cun ou máis fillos, e que, por conseguinte, benefician, en maior medida, a familias nucleares cuxo proxenitor é unha muller. Tamén cando se vinculan a situacións especialmente sensibles, como a condición de vítimas de violencia de xénero. Si se atopan algunhas regras interesantes para evitar discriminacións directas sobre liquidación do préstamo, cando se suspende o contrato de traballo por causa de maternidade.

IV. CONCLUSIÓNS E PROPOSTAS DE MELLORA

A análise das cláusulas relativas ás melloras de Seguridade Social e outras percepcións de natureza non salarial nos convenios obxecto de estudo no presente informe permite formular, a modo de conclusión, as seguintes propostas de mellora na negociación colectiva:

[513] Así, nos préstamos con interese a un prezo inferior ao valor do mercado –dous anos no art. 35 do CC de Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA- distinto do anticipo que prevé o art. 29 ET. Por exemplo, un ano de antigüidade, no art. 14 do CC do sector de oficinas e despachos da provincia da Coruña, no art. 52 do CC de Alcoa Inespal Coruña, SL, no art. 27 do CC de Autoestradas de Galicia, concesionaria da Xunta de Galicia, SA, no art. 78 do CC do persoal laboral do Concello de Ares ou no art. 80 CC do persoal laboral ao servizo do Concello de Ribadeo. Véxase tamén o art. 33 do CC da Fundación San Rosendo.

[514] A condición de persoal fixo esíxese, xunto cunha antigüidade de dous anos ou tres meses nos arts. 35 e 36 do CC de Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA para gozar dun préstamo de vivenda ou doutros préstamos. Aínda que é verdade que se prevé a súa amortización nun prazo máximo de tempo, establécese tamén a obriga de quen cause baixa na empresa antes da total amortización, de devolver a contía non amortizada no prazo máximo de tres meses ou de xeito inmediato dende o seu cese.

1ª.- É preciso introducir na negociación colectiva cláusulas xenéricas que recollan en convenios e planes de igualdade expresamente o principio de igualdade e non discriminación retributiva por razón de sexo con referencia ás percepcións non salariais.

2ª.- As retribucións extra-salariais, aínda que se devindican con ocasión do traballo realizado, non retribúen propiamente os servizos prestados senón que se pagan cunha causalidade distinta –para compensar gastos do persoal, substituír ingresos deixados de percibir, ou resarcir danos producidos por diferentes vicisitudes da relación laboral-. A súa diferente natureza respecto das retribucións salariais impide a translación automática do principio de proporcionalidade para o persoal a tempo parcial, en función do tempo traballado e respecto do persoal a tempo completo, válido para algúns dos conceptos salariais. É importante lembrar que a regra xeral para o persoal a tempo parcial é a igualdade de dereitos, e non a proporcionalidade, en relación co persoal a tempo completo. E tamén que a falta de igualdade prexudica especialmente ao colectivo de mulleres, cunha taxa de parcialidade moi superior á dos homes.

3ª.- Unha consideración similar ao persoal a tempo parcial merece o persoal con contrato de duración determinada, excluído ás veces dalgunhas retribucións non salariais ou dos fondos de acción social. Dende a perspectiva do dereito á igualdade entre persoal temporal e indefinido, non pode resultar conforme co principio de igualdade a exclusión do persoal temporal, nin sequera cando non sexa absoluta. E mesmo a esixencia dunha antigüidade mínima na relación laboral, que pode estar obxectivamente xustificada e resultar proporcionada en determinados supostos, debe someterse a un filtro importante dende a perspectiva da igualdade por razón de sexo. Deben, pois, revisarse as regras que establecen requisitos de tempo previo de prestación de servizos para acceder a certos dereitos e que producen novamente un efecto desfavorable entre as mulleres, pola súa maior precariedade e temporalidade no emprego.

4ª.- En xeral, poden resultar contrarias ao principio de igualdade de trato, salvo xustificación obxectiva e proporcionada, as cláusulas dos convenios que se baseen no sexo, directa ou indirectamente, para definir ou acceder ás melloras ou prestacións sociais a cargo da empresa e que, no seu caso, produzan un impacto negativo no colectivo de mulleres. Por exemplo, a esixencia dunha idade ou dunha duración mínima do contrato, ou mesmo o carácter obrigatorio ou facultativo da mellora, a esixencia de condicións diferentes, a vinculación da mellora a determinados grupos profesionais, o establecemento de niveis diferentes de prestacións, a interrupción ou modificación da mellora ante a concorrencia de determinadas circunstancias ou mesmo, nalgúns supostos, a exclusión da mellora ao persoal que non teña dereito á prestación básica de Seguridade Social. En ocasións, incluso discriminacións por causas vinculadas ao embarazo ou á maternidade ou por razóns familiares.

5ª.- Respecto ao financiamento das melloras e prestacións sociais, pode correr a cargo exclusivo da empresa, a través de fondos financeiros internos ou concertando a súa xestión con entidades alleas, excepto en caso de compromisos de pensións, que quedan afectados por unha obriga de exteriorización, a través dun contrato de seguro, dun plan de pensións ou de varios destes instrumentos. Pero tamén pode preverse unha achega económica a cargo do persoal para a financiación da mellora, posibilidade que adoita articularse mediante pólizas colectivas de seguro privado. Se se esixe tal achega,

debe permitírselle ao persoal optar por acollerse ou non á mellora, individual e voluntariamente, de acordo co art. 239 LXSS. Polo demais, a esixencia dunha achega polo persoal pode prexudicar aos niveis de ingresos máis baixos e, en consecuencia, ás mulleres. Un exemplo de boa práctica pode ser limitar, en todo caso, a achega do persoal a unha porcentaxe máxima do salario.

6ª.- Na práctica da negociación colectiva, a formulación en termos neutros do complemento da incapacidade temporal non parece expor problemas de xénero, nas cláusulas que establecen, en canto a súa contía e duración, unha cobertura xeral por continxencias comúns e profesionais ou só nalgunha das posibles continxencias, mesmo con diferenzas de cobertura entre elas ou supeditadas a un índice máximo de absentismo individual ou colectivo ou o chamado índice de gravidade total ou que fixan un número máximo de baixas ao ano ou diminúen a contía do complemento en sucesivas baixas.

Con todo, si merece reprobación dende unha perspectiva de xénero a escaseza de cláusulas que teñen en conta a incidencia de continxencias tipicamente femininas, como o embarazo, á hora de definir os complementos de incapacidade temporal, para non prexudicar á beneficiaria, en contía ou duración, por faltas de asistencias, e que nalgúns supostos mesmo poden causar situacións de discriminación directa para as traballadoras embarazadas. E debería tamén cuestionarse o modo de concreción da contía da mellora, que pode producir efectos desfavorables en termos de xénero en función do cómputo de todos ou parte dos conceptos salariais e, no seu caso, de retribucións non salariais. En determinados casos, mesmo con redución proporcional de xornada e retribucións.

Algunhas cláusulas, cun criterio máis escrupuloso coa igualdade por razón de xénero, para determinar a primeira baixa do ano natural, exclúen do cómputo as baixas derivadas da xestación e/ou maternidade e risco durante o embarazo ou a lactación ou exclúenas do cómputo do absentismo, para evitar á traballadora embarazada efectos perversos. Exemplos de boas prácticas son, tamén, as cláusulas que regulan de forma máis favorable as melloras en complementos por incapacidade temporal derivadas de continxencias relativas á xestación, embarazo, parto e puerperio e as que prestan atención a situacións de violencia de xénero ou acoso laboral ou sexual. Tamén, pola situación de maior precariedade das mulleres, as que obrigan á empresa a pagar a retribución básica nos casos nos que non se acredita a carencia mínima esixida para acceder á prestación de incapacidade temporal por continxencias comúns e as que manteñen temporalmente a mellora durante a incapacidade temporal ata a alta definitiva do proceso, mesmo no caso de extinción do contrato temporal ou durante certo tempo.

7ª.- A maior precariedade tamén da muller na protección social e na contía das pensións fai adquirir unha relevancia especial á configuración convencional dos compromisos por pensións, como obrigas das empresas para dar cobertura complementaria ás continxencias de xubilación, incapacidade permanente, falecemento ou dependencia previstas no art. 8.6 da LPFP, a través de prestacións futuras en forma de capital, de renda ou mixtas.

Así, en relación coa xubilación, o máis frecuente é causar o dereito a unha indemnización ou premio por acceder á xubilación anticipadamente ou, como máximo, á idade ordinaria de xubilación, dependendo en ocasións a súa contía da antigüidade na empresa e/ou da idade de xubilación anticipada. Estas cláusulas poden ter un impacto negativo no colectivo das mulleres como consecuencia da súa incorporación, ás veces,

máis tardía ao mercado de traballo e a súa desconexión deste durante a crianza dos fillos e fillas, pois non sempre acadarán a cotización suficiente para acceder á xubilación cunha idade anticipada ou ordinaria e gozar dunha pensión digna.

E respecto á incapacidade permanente e o falecemento é frecuente que se regulen conxuntamente e se exterioricen cun seguro colectivo, que dea cobertura ao pago dunha indemnización. Pódese dar cobertura á continxencia, con independencia da súa orixe ou só cando derive de accidente ou de accidente de traballo ou de continxencia profesional ou en función da situación protexida. Non é tarefa sinxela identificar tendencias de xénero neste tipo de cláusulas, máis alá das analizadas con carácter xeral e derivadas da esixencia dunha antigüidade ou, aínda máis merecedora de crítica, dunha redución proporcional da contía como consecuencia da contratación do persoal a tempo parcial. Polo demais, apenas se establecen rendas vitalicias, que, atendendo a maior esperanza de vida das mulleres, poderían ter un impacto positivo neste colectivo.

Pola súa relación coa incapacidade, pode merecer unha valoración dende a perspectiva de xénero a obriga de recolocación que conteñen algunhas cláusulas, aínda que esixiría valorar os postos alternativos que se ofrecen e o impacto de xénero que produce.

Polo que respecta a obriga de exteriorizar os compromisos por pensións, mediante contratos de seguros, plan de pensións ou ambos instrumentos, a opción concreta corresponde aos convenios colectivos ou, no seu defecto, á empresa. Predominan os convenios que elixen un seguro colectivo, sendo residuais os que optan por un plan de emprego (plans de achega definida ou sistemas mixtos -con frecuencia, de achega definida polo menos para a xubilación e de prestación definida para a invalidez e a morte-), algúns mesmo complementados por un seguro colectivo a favor de persoas traballadoras que non son partícipes do plan ou para continxencias distintas das cubertas polo plan. O principio de non discriminación no acceso ao plan do sistema de emprego (art. 5.1.a LPFP) obriga á empresa a facilitar o acceso ao plan de todas as persoas con, polo menos, dous anos de antigüidade na empresa, pero pode preverse o acceso cunha antigüidade inferior ou dende o ingreso no cadro de persoal.

Aínda que as achegas da empresa teñen un carácter neutro en termos de impacto de xénero, poden adquirir certos matices en función dos colectivos que podan quedar excluídos da pertenza ao plan ou suxeitos a achegas diferenciadas, en subpláns ou con sistemas de achegas variados en función da data de ingreso na empresa. Así mesmo son exemplos de boas prácticas as cláusulas que non esixen requisitos de antigüidade para adherirse ao plan e as que inclúen nos seguros colectivos de xeito expreso ao persoal temporal e non conteñen limitacións por razón de idade nin antigüidade.

8ª.- Os beneficios sociais ou medidas de acción social, con moi diversas finalidades -formativas, culturais, deportivas, recreativas, atencións extraordinarias persoais ou familiares…-, teñen cada vez maior presenza na negociación colectiva e poden producir certo impacto de xénero. Así, cando se utiliza o criterio de proporcionalidade, por exemplo respecto a axudas ao persoal fixo descontinuo, ou cando se restrinxe a un dos proxenitores, se ambos traballan para a mesma empresa, a axuda, ou cando se esixe unha antigüidade mínima na empresa ou mesmo se esixe unha relación indefinida, ou se exclúen da axuda os estudos de mestrado, que cursan unha porcentaxe superior de mulleres.

Exemplos de boas prácticas son as cláusulas que inclúen axudas para educación infantil de 0 a 3 anos, ou a esixencia de lazos de consanguinidade para o acceso ás vantaxes sociais, por exemplo en favor de persoas con discapacidade. Falta, en cambio, unha acción positiva cara ás familias monoparentais, con maior impacto en mulleres.

9ª.- En canto ás indemnizacións e compensacións de gastos -quebranto de moeda, desgaste de útiles ou ferramentas, adquisición de pezas de traballo, complementos de distancia ou transporte e gastos de locomoción, manutención e estancia (axudas de custo de viaxe) -, non deben ser de contía mensual fixa e igual para todo o persoal, ou para o persoal dun determinado grupo profesional, nin exceder notablemente dos gastos desenvolvidos, senón que deben atender a súa verdadeira natureza e servir para compensar os gastos realizados pola persoa traballadora como consecuencia da súa actividade laboral.

O seu recoñecemento en convenio colectivo con carácter xeral e cunha regulación adecuada, producen unhas consecuencias neutras, máxime se se producen en ámbitos con elevada representación feminina. Noutro caso, en cambio, a retribución extra-salarial pode adquirir importantes connotacións de xénero e contribuír a incrementar a brecha salarial cando se recoñece en contía modesta en sectores ou categorías profesionais feminizadas, e máis elevada en ámbitos nos que a paradigma de destinatario é un home. Tamén cando a maior retribución se vincula cos grupos superiores ou directivos, ocupados maioritariamente por homes e falta unha adecuada xustificación e proporcionalidade.

10ª.- Poden preverse outros beneficios ou utilidades en especie, de natureza non económica, que tecnicamente non retribúen de forma directa a prestación de servizos e, polo tanto, non son salario, senón que se lle conceden aos traballadores polo mero feito de pertencer á empresa e cuxo proveito concreto para a persoa traballadora dependerá do uso que en cada caso lle dea á vantaxe ofrecida. Poden ser vantaxes de carácter colectivo, como comedores, gardarías, transporte ou economatos, ou individuais, como préstamos ou a adquisición de bens ou servizos da propia empresa de forma gratuíta ou a un prezo inferior ao valor do mercado, aínda que ofrecidas tamén de forma xeneralizada e non condicionada ao persoal da empresa. Con todo, non se pode ocultar a tendencia a consideralo retribución en especie na normativa tributaria e de Seguridade Social.

De novo a esixencia dunha antigüidade previa certa ou dunha duración mínima do contrato ou dunha relación indefinida para que as persoas traballadoras poidan acceder a algunhas destas vantaxes ou a aplicación do principio de proporcionalidade ao persoal a tempo parcial pode ter connotacións de xénero. Tamén a súa asignación a un só dos cónxuxes, cando ambos son traballadores da empresa. Non parecen reprobables, en cambio, as cláusulas que recoñecen dereitos tamén ao persoal xubilado ou pensionista e aos membros da familia dos persoal falecido en activo.

Como manifestacións de boas prácticas poden citarse as cláusulas que melloran os descontos as familias monoparentais ou ás vítimas de violencia de xénero ou que teñen en consideración situacións de maternidade no gozo das vantaxes.

CAPÍTULO VI. TEMPO DE TRABALLO

Marta Fernández Prieto

SUMARIO: I. ORDENACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO E IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES.- II. DURACIÓN E DISTRIBUCIÓN DA XORNADA: CLÁUSULAS DISCRIMINATORIAS E BOAS PRÁCTICAS. 1. Xornada máxima. 2. Xornada continuada e xornada partida. 3. Calendario e cadros horarios. 4. A flexibilidade na distribución da xornada: xornada irregular e xornada flexible. 5. Tempo de presenza e de localización e dispoñibilidade. 6. Traballo a quendas e traballo nocturno. 7. Xornada extraordinaria.- III. DESCANSOS E VACACIÓNS: CLÁUSULAS DISCRIMINATORIAS E BOAS PRÁCTICAS.- 1. Descanso semanal e festivos. 2. Vacacións.- IV. CONCLUSIÓNS E PROPOSTAS DE MELLORA

I. ORDENACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO E IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES

A xornada de traballo e a súa ordenación é unha institución esencial das relacións laborais, que se vincula á protección da saúde psicofísica da persoa traballadora. De feito, unha das primeiras manifestacións do intervencionismo do Estado nas relacións laborais prodúcese para limitar a xornada de traballo e garantir un tempo de non traballo. Pero a ordenación legal do tempo de traballo tomou como prototipo ao traballador home, con maior dispoñibilidade de adaptación ás esixencias da empresa, atendendo ao esquema tradicional de repartición de roles entre homes e mulleres. Nesa distribución de tarefas, o home situábase na empresa, á fronte de responsabilidades laborais capaces de xerar ingresos para o mantemento da súa familia, e a muller no fogar familiar, a cargo das tarefas domésticas e do coidado de familiares.

Esa repartición estaba tan enraizada na nosa sociedade que inicialmente a atención do Dereito do traballo ás mulleres, como a dos menores, desenvolveuse a través de medidas proteccionistas, para permitirlles compatibilizar o seu traballo cos labores do fogar e de coidado de familiares e, en consecuencia, facilitar a realización de dobres xornadas. Esta normativa paternalista, que produce un efecto de retorno, en prexuízo das mulleres traballadoras, trata de protexer á muller traballadora pola súa maternidade, a súa maior debilidade para o traballo e a súa consideración como única ou principal encargada das tarefas de coidado do fogar e dos familiares, e de limitar o seu tempo de traballo para que ela dispoña de tempo para atender esas responsabilidades de coidado.

Así as cousas, normas ben intencionadas pero destinadas con exclusividade ás mulleres, contrariamente ao que pretendían, terminaron por prexudicalas. Esas medidas contribúen a unha interrupción do traballo das mulleres total ou parcial, temporal ou indefinida, que prexudica ou mesmo cerna as súas carreiras profesionais, reduce o seu poder adquisitivo presente e futuro, con prestacións de Seguridade Social máis reducidas, e conduce, en definitiva, a unha maior precariedade laboral, con contratos de

duración determinada e/ou a tempo parcial e maior probabilidade de perder o seu traballo e de entrar nunha situación de desemprego, que se agrava coa maior idade. Máis acertadas son, pois, as normas que favorecen a corresponsabilidade entre homes e mulleres.

Por eses motivos, en tanto non exista unha regulación legal máis efectiva e adecuada, resulta necesario un impulso dende a negociación colectiva da perspectiva da igualdade de xénero nas relacións laborais en materia de tempo de traballo, que permita avanzar na consecución dunha igualdade real entre mulleres e homes. Na ordenación do tempo de traballo conflúen intereses empresariais, derivados das súas necesidades organizativas e produtivas, pero tamén intereses da persoa traballadora, derivados das súas necesidades de conciliación de vida laboral, familiar e persoal. A súa ordenación pode facilitar en maior ou menor medida a compatibilidade do traballo coa vida persoal e familiar e, o que resulta máis ambicioso, a necesaria corresponsabilidade.

As medidas de conciliación, que se estudarán no seguinte capítulo, son ferramentas imprescindibles para a incorporación da muller ao mercado de traballo e para que estas poidan acceder a postos superiores, pero se deben implementar non para consolidar a tradicional repartición de roles en función do sexo senón para favorecer a corresponsabilidade. Esa repartición segue latente na actualidade, ata o punto de que, aínda que a titularidade xurídica das medidas de conciliación corresponde a mulleres e homes por igual, as destinatarias reais son maioritariamente as mulleres, cos consecuentes prexuízos na súa carreira laboral. É preciso implicar máis aos homes na asunción de tarefas de coidado familiar, compartindo esa responsabilidade coas mulleres.

Atópanse cláusulas xerais que establecen que a organización do traballo debe realizarse sen discriminación ningunha. Pero, en tanto a situación non cambie, parece evidente que as cláusulas da negociación colectiva que regulan o tempo de traballo e os descansos, formuladas aparentemente en termos neutros, non producen iguais efectos en mulleres e homes e que resulta especialmente necesaria unha intervención en sectores masculinizados. Non parecen adecuadas dende unha perspectiva de igualdade, as cláusulas de tipo paternalista e admonitorio, que, en relación coas responsabilidades familiares, se centren nas circunstancias que rodean á muller traballadora, en canto poden producir certa confusión á hora de considerar a conciliación algo propio das mulleres.

A ordenación do tempo de traballo constitúe un instrumento esencial para a consecución da igualdade nas relacións laborais. Esa igualdade pode resultar afectada cando se trata de regular medidas de flexibilidade empresarial, para axustar o tempo de traballo ás necesidades da empresa, difíciles ou mesmo imposibles de compatibilizar, en casos extremos, coas responsabilidades familiares que na práctica están a asumir as mulleres. Pero a flexibilidade tamén pode ser regulada para permitir á persoa traballadora adaptar o tempo de traballo ás súas necesidades persoais e familiares. Ante a dificultade do lexislador de establecer regras xerais de ordenación que faciliten a compatibilidade dos dereitos de conciliación das persoas traballadoras coa mellora da produtividade das empresas, o art. 34.8 ET[515] opta pola vía do consenso entre as partes, a través ben da negociación colectiva ou de acordos individuais coa empresa. Pero se

[515] Introducido pola disposición adicional 11ª da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

non existe ese acordo convencional ou individual, o dereito á adaptación da xornada non pode ser esixido.

Adquiren importante relevo para a negociación colectiva dende a perspectiva de xénero cuestións como a configuración do horario laboral, a utilización da xornada continuada, con horarios de entrada ou saída flexibles, a ordenación dos descansos ou a resposta ás necesidades de cobertura de eventualidades familiares, que poden impedir temporalmente unha prestación de servizos ordinaria. Cando menos, a persoa traballadora debería poder participar na súa configuración. E, sobre todo, deben introducirse na negociación colectiva medidas de corresponsabilidade, que favorezan a asunción polos homes de responsabilidades familiares.

Pero a realidade actual revela que predominan as cláusulas que só utilizan a flexibilidade en favor das necesidades da empresa e que non dotan de efectividade o dereito á adaptación da xornada do art. 34.8 ET[516]. Os convenios colectivos aínda introducen con frecuencia cláusulas xerais nas que se recoñece o poder empresarial para a ordenación ou organización do traballo, con remisión ao previsto legal e convencionalmente ou mesmo mencionando expresamente a posibilidade de establecer quendas de traballo, xornada continuada ou partida etc., pero sen alusión algunha ás necesidades persoais ou familiares do persoal. En ocasións aducen motivos vinculados á produtividade e ás necesidades da empresa, como a racionalización e mellora dos procesos, a profesionalización e promoción, a eficacia, a eficiencia, a valoración de posto etc., pero non motivos vinculados ás necesidades de conciliación do persoal. Numerosos convenios constatan que a organización do traballo nas empresas corresponde á facultade de dirección destas, de acordo co previsto legal e convencionalmente.

E mesmo algunhas cláusulas que parecen permitir certa flexibilidade a determinado persoal, condicionada en xeral a unha correcta cobertura das necesidades organizativas o produtivas da empresa, poden tamén ser utilizadas polas empresas para esixir á persoa traballadora a adaptación da súa xornada á esixencias organizativas da empresa e, en definitiva, a realización dunha xornada diferente á pactada.

Exemplos de boas prácticas atópanse en cláusulas que seguen resultando máis ben marxinais, que recollen fórmulas de auto-organización do traballo por parte das propias persoas traballadoras e recoñecen unha vontade empresarial de axudar ás persoas que traballan na empresa a conseguir un equilibrio adecuado entre a vida familiar e laboral. Así, nalgúns convenios que fixan os horarios de desenvolvemento da actividade laboral para todo o persoal, acéptase a autorregulación horaria cando supoña promover a conciliación da vida profesional e persoal, mellorando a produtividade persoal, se é libremente pactada e non causa un problema operativo á empresa[517].

En ocasións, concedéselle ás persoas traballadoras, aínda que deban cumprir integramente a súa xornada, certa marxe de decisión ou flexibilidade sobre os seus tempos de traballo e descanso e o seu propio horario, polo menos en determinadas categorías ou grupos profesionais e de forma coordinada co resto do persoal para garantir a prestación adecuada do servizo. Algunhas cláusulas permiten ás persoas

[516] Algunhas cláusulas reproducen mesmo o artigo, como o último parágrafo do art. 6 do CC da empresa La Familia Servicios Personales y Asistenciales, SL.
[517] Art. 27 do CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA.

traballadoras en xeral atrasar a hora de entrada ou adiantar a hora de saída, ou reducir ou eliminar o tempo para a comida, sen prexuízo das necesidades do servizo, ou pasar dun traballo en xornada partida a xornada continuada, sempre que se cumpran determinados requisitos. Outras prevén circunstancias familiares ou persoais que poden incidir no réxime xeral de xornada e descansos ou no traballo a quendas, ou mesmo lles permiten suplirse reciprocamente entre si para atender con maior flexibilidade as súas obrigas garantindo en todo caso os servizos. Nesta liña, algúns convenios permiten o cambio de quenda entre o persoal, sen discriminación algunha e garantindo que se posúen os coñecementos suficientes para o desenvolvemento da actividade. Aínda que son máis ben excepcionais, algunhas cláusulas permiten a adscrición voluntaria do persoal con circunstancias familiares concretas a unha quenda determinada para evitar a rotación, se as circunstancias o permiten, ou a preferencia na elección de quenda sobre novas contratacións.

En materia de organización do traballo, parece esencial unha maior presenza nas cláusulas dos convenios de instrumentos, como o teletraballo e, en xeral, as novas tecnoloxías da información e da comunicación, que facilitan a conciliación da vida persoal, laboral e familiar das persoas traballadoras, ao facilitar a prestación de servizos ou a realización de reunións de traballo sen necesidade de investir tempo no desprazamento.

II. DURACIÓN E DISTRIBUCIÓN DA XORNADA: CLÁUSULAS DISCRIMINATORIAS E BOAS PRÁCTICAS

O art. 4.2 CE ordena aos poderes públicos garantir o descanso necesario, mediante a limitación da xornada laboral e as vacacións periódicas retribuídas. A ordenación do tempo de traballo regúlase fundamentalmente nos arts. 34 e seguintes ET, e constitúe un instrumento esencial para garantir un traballo digno, fronte á precariedade laboral. A limitación do tempo máximo de traballo, o dereito aos descansos diario e semanal e ás vacacións anuais retribuídas, garántense a todo o persoal, tamén nas novas formas de emprego en réxime de exteriorización e en plataformas dixitais e en empregos marxinais ou á carta. Eses dereitos conságranse no art. 31.2 da Carta de Dereitos Fundamentais da Unión Europea, na Directiva 2003/88/CE, sobre ordenación do tempo de traballo, como disposicións mínimas de seguridade e saúde, e na súa interpretación na xurisprudencia do TXUE. Pero a duración e distribución da xornada é tamén un elemento clave para a consecución da igualdade de xénero efectiva.

Polo demais, debe terse en conta que o art. 84.2.c) ET outorga preferencia aplicativa ao convenio colectivo de empresa sobre o horario e a distribución do tempo de traballo, o réxime do traballo a quendas e a planificación anual das vacacións e que o art. 82.3 ET permite a inaplicación temporal, por acordo entre a empresa e os representantes do persoal, da regulación sobre xornada, horario e distribución do tempo de traballo e traballo a quendas prevista en convenio, se concorren causas económicas, técnicas, organizativas ou produtivas. Deste xeito, introdúcese unha maior flexibilidade para adaptar a ordenación do tempo de traballo a circunstancias sobrevidas na empresa.

1. Xornada máxima

Aínda que a xornada máxima prevista no art. 34 ET é de corenta horas semanais de media en cómputo anual e nove diarias, os convenios colectivos poden reducir a xornada máxima en cómputo anual ou establecer outra distribución do tempo de traballo diario, mesmo superior ás nove horas, respectando en todo caso o descanso mínimo de 12 horas entre xornadas

Na práctica, os convenios tenden a regular xornadas anuais[518] coa correspondente correspondencia da xornada máxima semanal[519], ou xornadas semanais de media en cómputo anual, que adoitan axustarse ao máximo legal de corenta horas semanais[520], aínda que algunhas veces se reduce lixeiramente a trinta e nove[521], trinta e oito horas e media[522], trinta e oito[523] ou trinta e sete horas e media[524]. Máis excepcional é a redución por debaixo de trinta e sete horas[525], así como a utilización dun módulo mensual para computar excesos ou defectos de xornada[526].

En canto á xornada diaria, a maioría dos convenios limítanse a prever que a xornada pode chegar ata nove horas diarias, de acordo co calendario laboral, ou que en ningún caso poderanse realizar máis de nove horas ordinarias diarias de traballo

[518] Entre outros límites prevense 40 horas semanais, de termo medio en cómputo anual no art. 14 do CC do ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia para salóns de peiteado de donas, cabaleiros, unisex e salóns de beleza; 1.768 horas no art. 25 do CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, S.A; 1.826 horas y 27 minutos no art. 7 do CC da empresa Louzán, SL para os centros de Fábrica (O Porriño), do Polígono da Granxa (O Porriño), de Arteixo (A Coruña) e de Narón (A Coruña); 1.633,5 horas operativas no art. 3 do CC da empresa Supervisión y Control, S.A, aínda que poden chegar ás 1.760 ou ás que estableza o convenio de sector computando o tempo investido nos desprazamentos dentro da Comunidade Autónoma de Galicia e o tempo necesario para a realización dos test de coñecementos e recoñecementos médicos; 1.752 horas no art. 8 do CC provincial da primeira transformación da madeira de Lugo.

[519] Por exemplo, 35 horas semanais (1.575 horas anuais) no art. 17 do CC da empresa Fundación Formación e Emprego de Galicia (Forem Galicia); 36 horas semanais (1.680 horas anuais) no art. 19 do I CC do sector de orquestras de verbena de Galicia; 38 horas semanais (1.675 anuais) no art. 38 do CC autonómico de eventos, servizos e producións culturais de Galicia; 40 horas semanais (1800 anuais en xeral, 1.751 horas cando o persoal non perciba complemento algún polos conceptos de domingos, festivos e nocturnos) no art. 16 do V CC para o sector de pompas fúnebres de Galicia; 40 horas semanais (1800 anuais) no art. art. 5 do CC sector de transporte de mercadorías por estrada da provincia da Coruña; 40 horas semanais (1.784 horas de traballo efectivo) no arts. 15 e 16 do CC das empresas organizadoras do xogo do bingo; 40 horas semanais (1.760 horas anuais) no art. 26 do CC da empresa Montajes Tubacer, SL e no art. 30 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña; 40 horas semanais (1.790 horas anuais) no art. 4 do CC do sector do comercio vario da provincia da Coruña; ; 40 horas semanais (1.736 horas anuais) no art. 9 do CC para o sector da construción da provincia de Ourense e no art. 35 do CC provincial do sector de industrias de derivados do cemento da provincia da Coruña; 40 horas semanais (1.826 horas e 27 minutos anuais) no art. 14 do CC do sector de transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra; 40 horas semanais (1.776 horas anuais) no art. 28 do CC do sector de industrias do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra.

[520] Art. 22 do CC do sector da lousa de Ourense e Lugo; art. 27 de CC de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica.

[521] Por exemplo, no art. 8 do CC convenio colectivo do sector de limpeza de edificios e locais da Coruña; ou no art. 3 do CC provincial para o sector de limpeza de edificios e locais de Lugo.

[522] Art. 6 do CC do sector de limpeza de edificios e locais para a provincia de Pontevedra.

[523] Art. 38 do CC autonómico de eventos, servizos e producións culturais de Galicia.

[524] Art. 33 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades; art. 12 do CC do persoal laboral da Deputación Provincial da Coruña; art. 3 do CC do persoal do servizo de limpeza: Hospital comarcal Monforte de Lemos.

[525] Art. 19 do I CC do sector de orquestras de verbena de Galicia; art. 17 do CC da empresa Fundación Formación e Emprego de Galicia (Forem Galicia) -aínda que para o persoal formado son horas lectivas e excepcionalmente, por necesidades de programación, poden alcanzar as 40 horas lectivas--; art, 9 do CC para o persoal laboral da asociación Eixo Atlántico do Noroeste Peninsular.

[526] Art. 9 do CC provincial de sanidade privada da provincia de Lugo.

efectivo. Non son frecuentes as cláusulas que permiten, de acordo co art. 34.4 ET, xornadas ordinarias diarias superiores a nove horas, aínda que algúns convenios elevan o número de horas ordinarias de traballo efectivo a 10 diarias[527] ou mesmo ata 14[528], e ás veces limitan a ampliación a períodos de máxima actividade ou esixen acordo de empresa ou pacto individual ou fixan un número máximo de días ao ano nos que a xornada poderá alcanzar un máximo determinado de horas diarias[529].

E, en cómputo diario, detéctanse algúns preceptos que, en atención á modalidade de contrato e de xornada que se realice, establecen a posibilidade de flexibilizar a xornada de traballo dentro dun horario diario de referencia o máis amplo posible, determinado en cada caso[530], ou prevén horas mínimas de entrada ou máximas de saída do traballo[531] ou intervalos de entrada e saída[532], que debe concretar a empresa. Establécese, así, un horario medular con flexibilidade na entrada e saída[533] e mesmo no tempo empregado no xantar[534], ou lapsos de xornada máxima e mínima diaria, entre 5 e 10 horas diarias[535], ou entre 6,5 e 10[536], ou entre 7 e 9 no sector –modificable entre 6 e 10 a nivel de empresa[537]-, ou entre 35 e 45 horas semanais no sector[538] -modificables entre 30 e 50 a nivel de empresa[539]-... Como variante desta posibilidade, tamén se concibe a de que as empresas aumenten ou reduzan a xornada en máis ou menos dúas horas ao día[540], ao longo dun número máximo de días ao ano, mediando certo preaviso, ou en máis ou menos unha hora, ou que non se excedan en ningún caso de 10 horas diarias, ou 12, ou 14, ou 45[541], 48[542]... horas semanais.

---

[527] Art. 22 do CC do sector da lousa de Ourense e Lugo; art. 7 do CC da empresa Louzán, SL para os centros de Fábrica (O Porriño), do Polígono da Granxa (O Porriño), de Arteixo (A Coruña) e de Narón (A Coruña).

[528] Computando o exceso sobre as 9 horas a razón dunha hora e media ata as 12 horas ou dos horas por hora entre 12 e 14 no art. 34.6 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades.

[529] Doce días ao ano e doce horas ao día no art. 7 do CC do sector de pastelería, confeitería, bolería, repostería e pratos precociñados na provincia de Ourense.

[530] Aínda que só por razóns de garda legal, coidado de familiar desvalido ou violencia de xénero no art. 33.4.1 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades.

[531] Non antes das 9.00 horas nin despois das 20.30 horas no art. 14 do CC do ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia para salóns de peiteado de donas, cabaleiros, unisex e salóns de beleza.

[532] A empresa pode retrasar o rango horario de entrada e saída de cada unha das xornadas reguladas no art. 22 do CC da empresa Megasa Siderúrgica, SL. No art. 16 do CC de Cruz Roja Española (Asemblea provincial A Coruña) entrada entre as 07.30 e as 09.30 e saída de 17.00 a 19.00.

[533] Por exemplo, de 9.00 a 14.30 horas como horario medular, quedando establecida a flexibilidade de 7 a 9.00 horas e de 14.30 a 15 horas, no art. 8 do CC da empresa Televés, SA; ou de 8:30 a 16:30 no art. 15.2 do CC da empresa Strategic Minerals Spain, SL, de Penouta, Viana do Bolo – Ourense, con flexibilidade dunha hora á entrada e á saída –de 7:30 a 8:30 e de 16:30 a 17:30-; ou de 8:30 a 14:30 fixa, coa parte variable entre as 7:00 e as 8:30 e entre as 14:30 e as 16:00 no art. 18 do CC para o persoal laboral do Concello do Rosal.

[534] 22/Xornada de traballo do CC da empresa Grupo Antolín PGA, SAU, que prevé flexibilidade na hora de entrada de 7:30 a 9:00, no tempo empregado no xantar entre 30 minutos e 2 horas e na hora de saída, unha vez cumpridas as 8 horas diarias de xornada e mínimo ás 17:00 h.. Tamén se prevé que se a persoa o desexa pode estender a xornada en 30 minutos de luns a xoves e os venres realizar só 6 horas de traballo. A hora de saída do venres dependerá da hora de entrada.

[535] Art. 20 do CC de Armadores de Burela, SA (ABSA).

[536] Art. 16 do CC de Cruz Roja Española (Asemblea provincial A Coruña).

[537] Art. 36 do CC provincial do sector de industrias de derivados do cemento da provincia da Coruña.

[538] Tamén no art. 20 do CC de Armadores de Burela, SA (ABSA).

[539] Art. 36 do CC provincial do sector de industrias de derivados do cemento da provincia da Coruña.

[540] Art. 19 do CC de Subcontratistas de Sogama C.M. Cerceda.

[541] Art. 34.3.4 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades.

Algunhas cláusulas permiten pactar calquera sistema de xornada e descansos que admita a lexislación vixente[543] ou pactos individuais ou grupais voluntarios para distribuír os horarios fixados de maneira irregular[544]. Tamén resulta bastante frecuente entender que as facultades da organización do traballo son de competencia e responsabilidade da dirección da empresa[545] ou permitir á dirección da empresa unha distribución regular ou irregular, uniforme ou heteroxénea da organización práctica do traballo, que afecte a todo o persoal ou de forma diversa por seccións ou departamentos, por períodos estacionais do ano ou en función das previsións de cargas de traballo e demanda[546], ou que contribúa a unha mellora da produtividade[547], e con suxeición ao convenio e á lexislación vixente[548], ou cunha serie de límites, tanto no número de horas de traballo efectivo como nos descansos obrigatorios[549], ou con xornada diferente en "inverno" e "verán[550]" ou mesmo de xeito excepcional por necesidades industriais ou produtivas[551] ou da marcada intensificación do traballo en determinadas épocas do ano[552]. Algúns convenios prevén unha diminución do número de horas nos anos sucesivos[553] ou unha ampliación[554]. Outros optan por fixar xornadas distintas para distintos grupos de persoal ou para un mesmo servizo[555].

2. Xornada continuada e xornada partida

A opción entre xornada continuada e partida adoita corresponder á negociación de ámbito empresarial, sen prexuízo de certas cláusulas xerais axeitadas dende unha perspectiva de igualdade que, aínda sen recoñecer dereitos subxectivos, amosan a súa evidente preocupación polo establecemento de xornadas continuadas como instrumento para facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral. Así, permiten establecer

---

[542] Art. 7 do CC da empresa Louzán, SL para os centros de Fábrica (O Porriño), do Polígono da Granxa (O Porriño), de Arteixo (A Coruña) e de Narón (A Coruña).
[543] Art. 16 do CC das empresas organizadoras do xogo do bingo.
[544] Art. 27 do CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA.
[545] Art. 11 do CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA.
[546] Art. 36 do CC provincial do sector de industrias de derivados do cemento da provincia da Coruña.
[547] Art. 7 do CC do sector de pastelería, confeitería, bolería, repostería e pratos precociñados na provincia de Ourense.
[548] Art. 20 do CC do sector de orquestras de verbena de Galicia.
[549] Con frecuencia sen que a distribución variable da xornada máxima anual poida superar as nove horas diarias, nin as corenta horas semanais de traballo efectivo. Por exemplo, no art. 34.4 do CC do sector da construción da provincia de Pontevedra.
[550] 40 e 35 horas respectivamente no art. 18 do CC da empresa Nea F3 Ibérica, SL, entendendo por verán o período comprendido entre o 15 de xuño e o 15 de setembro e inverno o resto do ano. Redución de xornada dunha hora, sempre, ao final da xornada, no art. 18.6 do CC para o persoal laboral do Concello do Rosal.
[551] Por exemplo, no art. 5 do CC do sector de industrias vinícolas ou adegas de viño e viticultura nas adegas de Pontevedra prevese una xornada de 1768 horas, distribuídas de luns a venres, de 40 horas semanais, salvo necesidades industriais de fin de semana nas adegas, nos períodos da vendima ou nos supostos de forza maior e labores vitícolas.
[552] Do 15 de maio ao 15 de setembro no art. 44 do CC da empresa Hijos de Rivera, SAU.
[553] Art. 9 do CC provincial de sanidade privada da provincia de Lugo; art. 44 do CC da empresa Hijos de Rivera, SAU.
[554] Art. 17 da empresa Faurecia Automotive España SA, fábrica de Ourense.
[555] O anexo I do CC de Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA prevé para cada servizo afectado distintas clases de xornadas con ciclos de quendas diferentes. Así, períodos de 9 días (6 de traballo e 3 de descanso) con xornada continuada en tres quendas; períodos de 7 días (5 de traballo e 2 de descanso) con xornada partida e horarios adaptados ás necesidades do servizo; e períodos de 7 días (5 de traballo e 2 de descanso) con xornada de luns a venres descansando sábados, domingos e festivos o outra fórmula equivalente.

xornadas continuadas, co fin de avanzar na conciliación, pero condicionando o seu establecemento a que as empresas teñan unha soa quenda de traballo, que a organización do traballo o permita e/ou que exista común acordo entre a empresa e a representación legal do persoal.

Algúns convenios limítanse a declarar que a xornada laboral diaria poderá ser continuada ou partida[556] ou admiten xornadas continuadas, ou incorporan regras de cuantificación en caso de xornada continuada e partida[557]. Por exemplo, establecen límites horarios na xornada continuada ou intensiva, para non exceder dun número máximo de horas á semana ou en determinados días da semana, como os venres[558] ou os sábados.

Tamén se introducen garantías para as xornadas partidas, como a de efectuar unha única interrupción na xornada diaria[559], impedindo, por tanto, partir a xornada diaria en máis de dous períodos e mesmo esixindo una duración mínima nos intervalos[560]. Ou a de esixir que unha determinada porcentaxe da xornada (o 70%, por exemplo) se realice antes dunha hora concreta (as 15:00 horas), deixando a salvo, loxicamente, o traballo a quendas ou as contratacións para prestar servizos en horario de tarde ou de noite.

Cando a xornada é partida, prevese en ocasións a duración mínima do descanso de mediodía, con límites diferentes, que van dende unha hora[561] ou hora e media[562] a períodos excesivos e contrarios á conciliación de vida familiar e persoal, ata de dúas horas e media. Resulta máis acorde coa igualdade e a conciliación fixar descansos máximos[563] ou, no seu caso, descansos mínimos e máximos[564], de modo que empresa e persoal puidesen, dentro deses límites, pactar o descanso que consideren razoable e preferible para a comida e adiantar a hora de saída ou de finalización da xornada laboral diaria, deixando menos tempo para a comida. Existen cláusulas que conteñen recomendacións non vinculantes, dirixidas á empresa e á representación unitaria, para alcanzar acordos a nivel de empresa en relación co tempo destinado ao xantar nas xornadas partidas ou a hora máxima de saída do traballo.

Máis frecuente é a regra que impón a xornada continuada para o traballo a tempo parcial, cando o número de horas de traballo ao día é inferior a un determinado limiar[565]. Ou a que dispón que as xornadas a tempo parcial serán continuadas, excepto as que se realicen en sábados, domingos ou xornadas especiais, que poderán ser partidas.

[556] Art. 22 do CC do sector da lousa de Ourense e Lugo.
[557] Por exemplo, o anexo I do CC de Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA
[558] Art. 27.4 do CC de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica.
[559] Art. 33 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades.
[560] Art. 33 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades.
[561] Art. 15.2 do CC da empresa Strategic Minerals Spain, SL, de Penouta, Viana do Bolo – Ourense.
[562] Art. 20 do CC das empresas Costiña, SL e Costiña II, SL.
[563] Dous horas para almorzar ou cenar no art. 38 do CC autonómico de eventos, servizos e producións culturais de Galicia, respecto ao ámbito b (distinto do da produción de eventos).
[564] Unha e dous horas (ampliables a tres) no art. 33 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades.
[565] Art. 15 do CC do sector do comercio retallista téxtil da provincia de Pontevedra.

Ás veces, os convenios prevén a xornada continuada para todo o ano como sistema ordinario de prestación de servizos, aínda que con alternativa de xornada partida, e dentro de certos límites, como a esixencia de traballar algún día da semana pola tarde. Outras veces, permiten ao persoal solicitar á empresa a implantación da xornada continuada, se reúnen unha determinada maioría, non sendo en ocasións a solicitude vinculante para a empresa, que pode aceptala ou rexeitala mediante informe razoado. Son excepcionais os convenios que establecen sen máis unha xornada continuada[566].

Tamén resulta máis habitual atopar convenios que establecen a xornada continuada en determinada época do ano e/ou determinados días da semana –xeralmente os meses de verán[567] ou de vacacións escolares[568] e/ou os venres[569], ou dos días á semana[570], ou días sinalados, como a véspera de Nadal ou de Ano Novo-. En ocasións, limítase a xornada continuada a certos grupos ou categorías profesionais, como é o caso do persoal de administración.

Unha regra interesante, non compatible coa redución de xornada por garda legal, consistiría en arbitrar a posibilidade de solicitar unha xornada continuada reducida de cinco horas ao día, con diminución da retribución ata o 75 por 100, con dereito de retorno á xornada de orixe, cun preaviso dun mes.

Cando a xornada continuada exceda de seis horas, o art. 34.4 ET garante o dereito a un descanso mínimo durante a xornada de 15 minutos. O período de referencia de seis horas pode ser reducido[571] e é frecuente na práctica da negociación colectiva que o período de descanso sexa ampliado e mesmo considerado tempo de traballo efectivo a todos os efectos[572]. Algunha cláusula fixa mesmo o seu horario de gozo[573] ou o computa en parte na pausa para a comida ou a cena[574]. Algunhas cláusulas prevén, por exemplo

[566] Art. 27 do CC da empresa Construcciones Navales P. Freire, SA.

[567] Durante 2 meses entre o 1 de xuño e o 31 de agosto no art. 23 do CC do sector extractivo da pedra natural -canteiras- de Pontevedra; en verán no art. 34 do CC do sector da construción da provincia de Pontevedra; xornada intensiva dende o luns máis próximo ao un de xuño e por un período ininterrompido de catorce semanas (incluídas, no seu caso, as vacacións), a razón de seis horas e media diarias de traballo efectivo nos departamentos ou sección que determine a empresa no art. 18 do CC da empresa Industrias del Tablero, SA (Intasa).

[568] Art. 17.2 do CC da empresa Fundación Formación e Emprego de Galicia (Forem Galicia), para o persoal estable e distinguindo entre unha xornada continuada reducida en verano e Nadal e unha xornada continuada ampliada en Semana Santa.

[569] Venres de maio a outubro e coa excepción dos directores cando a actividade de obra requira a súa presencia no art. 27.4 do CC de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica. Venres todo o ano no art. 17.2 do CC da empresa Fundación Formación e Emprego de Galicia (Forem Galicia), excepto respecto do persoal contratado para prestar servizos en xornada de tarde; art. 21 do CC da empresa Metalships & Docks, SA.

[570] Art. 16 do CC de Cruz Roja Española (Asemblea provincial A Coruña).

[571] Por exemplo, a 4 horas no art. 17 do CC da empresa Fundación Formación e Emprego de Galicia (Forem Galicia); ou a 5 no art. 14 do CC do sector de hostalería da provincia da Coruña ou no art. 15 do CC do sector do comercio retallista téxtil da provincia de Pontevedra.

[572] O art. 27.3 do CC de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica establece un descanso de trinta minutos, que terá a consideración de traballo efectivo. Outros exemplos no art. 15 do CC autonómico de eventos, servizos e producións culturais de Galicia; art. 16 do V CC para o sector de pompas fúnebres de Galicia; art. 11 do CC de Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA; art. 27 do CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA; art. 33 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades.

[573] Art. 4 do CC provincial para o sector de limpeza de edificios e locais de Lugo.

[574] Art. 33.5 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades.

para o descanso intra-xornadas nocturno, fórmulas diversas de compensación, mesmo a compensación en días libres[575]. O convenio pode tamén recoñecer o dereito a un descanso mínimo durante a xornada partida[576].

Con todo e pese ao seu evidente interese dende a perspectiva da igualdade e a conciliación coa vida persoal e familiar da persoa traballadora, son, certamente, excepcionais os convenios en que a norma xeral é a xornada continuada. Debe realizarse unha chamada á negociación colectiva para que preste máis atención á posibilidade de implementar, polo menos nos sectores nos que resulta posible, xornadas continuadas. Mesmo algún convenio, que establece con carácter xeral a xornada continuada, prevé a posibilidade de introducir a xornada partida mediante o procedemento do art. 41 ET e coa contra-prestación dun complemento salarial específico, en ata unha determinada porcentaxe do persoal.

Exemplos de boas prácticas atópanse en convenios que permiten a realización de xornadas continuadas ou intensivas ao persoal con necesidades familiares concretas - fillos e fillas menores de determinada idade ou con discapacidade ou persoas traballadoras ou cónxuxe, parella de feito ou familiares ata o segundo grao con discapacidade ou enfermidade grave ou coidado de persoas dependentes e que teñan unha antigüidade mínima na empresa. Con todo, o parentesco debería limitarse ao de consanguinidade, con exclusión da afinidade, para evitar máis cargas sobre as mulleres traballadoras e que cada traballador atope alicientes para coidar aos seus ascendentes, alicientes que non se ofrezan, en cambio, ao seu cónxuxe ou parella para a atención de familiares por afinidade. E a esixencia dunha antigüidade mínima, se non atopa xustificación, pode resultar pouco respectuosa coa perspectiva de xénero.

Algunhas prácticas dubidosas, por canto fan recaer nas mulleres a labor de coidado dos descendentes de pouca idade, pero interesantes se se recoñecesen indistintamente a ambos os proxenitores, permiten a traballadoras con xornada partida, durante o ano seguinte ao parto e a opción das interesadas, solicitar a prestación de servizos en réxime de xornada continuada. Aínda que non existe un dereito subxectivo, o convenio recolle a vontade de favorecer a resolución favorable do maior número de solicitudes recibidas, salvadas as necesidades do servizo.

3. Calendario e cadros horarios

O art. 34.6 ET ordena a elaboración pola empresa do calendario laboral anualmente e a súa exposición nun lugar visible do centro de traballo, sen máis concreción. Nos convenios contéñense disposicións moi variadas. Por unha banda, cláusulas absolutamente garantistas, que impoñen un calendario laboral específico de cada persoa traballadora ou posto de traballo, coa distribución dos días de traballo ao ano, o horario, os descansos, os festivos, as vacacións e as quendas e horarios diarios e semanais. Así, cun grao de concreción bastante dispar, algunhas cláusulas inclúen no calendario laboral expresamente os días de traballo ordinario, o sistema de quendas e gardas con concreción do número de horas e días que fará cada persoa[577], ou a

[575] Art. 11 do CC de Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA

[576] Por exemplo, o art. 27.23 do CC de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica recoñece na xornada partida o dereito a un período de descanso de 15 minutos, que non terá a consideración de tempo de traballo.

[577] Art. 16.5 do V CC para o sector de pompas fúnebres de Galicia.

distribución semanal e diaria da xornada anual, o horario de traballo para cada tipo de xornada ou quenda de traballo, así como os días festivos, os descansos semanais e o período de vacacións, indicándose expresamente as datas de gozo no suposto de producirse un exceso da xornada anual[578], ou as quendas de traballo, descansos semanais, quendas de vacacións para cada persoa traballadora e festas anuais, sendo este calendario susceptible de cambios por necesidades imperiosas da empresa ou por cambios previamente consensuados entre os propios compañeiros de traballo[579]. Tamén se atopan cláusulas que exclúen das regras sobre calendario os contratos de duración determinada inferiores a seis meses.

Así mesmo, o convenio pode concretar o prazo máximo de que dispón a empresa para a súa publicación ou esixir a súa publicación ao longo de todo o ano, ou establecer regras sobre preaviso na publicación dos horarios específicos para as persoas contratadas a tempo parcial. Algunhas cláusulas prevén a posibilidade dunha revisión trimestral do calendario anual, establecendo regras sumamente esixentes sobre os calendarios trimestrais individuais das persoas traballadoras, que lles permiten un coñecemento pormenorizado do seu horario de traballo.

A fixación do horario -entendido como o tempo exacto durante o que ha de traballarse cada día- corresponde á empresa aínda que tamén pode vir delimitado polo convenio colectivo. Non contén o ET unha regulación xeral e completa do horario, probablemente pola dificultade de establecer un réxime común a calquera actividade e empresa. En principio, o momento inicial e final de traballo para cada xornada pode ser distinto para cada empresa, dependendo en boa medida da actividade a que se dedique, e, mesmo dentro dunha empresa, pode ser común para todo o persoal ou diferente segundo grupos ou categorías.

Pode establecerse en xornada continuada ou partida ou un horario flexible, no que a persoa se compromete a estar presente no seu posto de traballo en determinadas horas da xornada, podendo completar o resto no momento da súa elección. Así, pode adaptar parcialmente o inicio ou o final da súa xornada, ou a distribución das súas horas de traballo, segundo as súas conveniencias persoais ou familiares.

Algúns convenios distinguen horarios fixos nunha única quenda, horarios a quendas, horarios flexibles, horarios dispoñibles e horarios intensivos de fin de semana[580]. Hai convenios que, polas especificidades do sector, inclúen os cadros horarios, que deben coñecerse cunha antelación o máis ampla posible, a efectos de organizar a vida persoal da persoa traballadora. Outras cláusulas limitan a esixencia de cuadrantes trimestrais aos casos nos que se pactou xornada irregular, debendo publicarse cunha antelación mínima dun mes á súa entrada en vigor e incluír quendas, horarios e descansos de todas as persoas afectadas, ou impoñen o seu establecemento, con especificación das distintas quendas e horas de entrada e saída, sen prexuízo de que os horarios sexan despois adxudicados individualmente a cada persoa, para que poida coñecer e controlar a súa xornada.

[578] Art. 27 do CC da empresa Montajes Tubacer, SL; art. 31 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña; art. 30 do CC do sector de industrias do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra.
[579] Art. 15 do CC do sector de hostalería da provincia da Coruña.
[580] Art. 34.8 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades.

Exemplos de boas prácticas poden contemplarse no dereito de preferencia para escoller franxa horaria que conteñen algunhas cláusulas en favor das persoas traballadoras con responsabilidades familiares a cargo (fillas e fillos menores de doce anos ou familiares dependentes), aínda que excesivamente condicionado nalgúns supostos[581].

Algunha cláusula admite que os cadros horarios de anos anteriores non poidan ser modificados nos posteriores máis aló de certos límites sen implicar, na esfera individual, modificacións substanciais das condicións de traballo. Así, por exemplo, establécese que as modificacións que introduza a empresa non poidan supor variacións na xornada diaria ordinaria superiores a unha hora sobre a que regularmente veña efectuando cada persoa con respecto á do ano anterior e sen que esta facultade poida ser utilizada para transformar unha xornada de mañá nunha de tarde ou viceversa, ou de continuada a partida.

4. A flexibilidade na distribución da xornada: xornada irregular e xornada flexible

A flexibilidade do tempo de traballo é un instrumento que pode contribuír, a través da distribución irregular da xornada e do contrato a tempo parcial, a satisfacer as necesidades organizativas e produtivas da empresa, pero tamén a facer efectivo o dereito de conciliación da vida persoal, familiar e laboral dos traballadores e as traballadoras, a través de fórmulas de flexibilidade na disposición do tempo de traballo e de racionalización dos horarios. O dereito a adaptar a duración e distribución da xornada, dereito de titularidade indistinta de homes e mulleres, foi configurado polo noso lexislador para ser concretado vía negociación colectiva ou acordo coa empresa. A súa deficiente regulación produce un impacto adverso de xénero.

En relación coa xornada, hai convenios colectivos que, aínda que admiten unha distribución irregular da xornada, definen a xornada regular en cómputo diario e semanal, por exemplo, como a que implica oito horas de traballo efectivo de luns a venres. O establecemento dunha xornada regular facilita mellor a planificación e organización da vida persoal e familiar, frecuentemente rexida por horarios que se repiten diaria ou semanalmente. Pero nalgunhas ocasións a mesma natureza das actividades das empresas fai necesario que a ordenación, distribución e aplicación dos horarios e xornadas de traballo teñan certa variabilidade e mobilidade[582].

A distribución irregular da xornada, inicialmente reservada á negociación colectiva ou ao acordo entre a empresa e os representantes do persoal, foi estendida pola reforma laboral de 2012 á vontade unilateral da parte empresarial, e ampliada, en canto ao período de compensación dos desaxustes, polo RD-lei 16/2013, do 20 de decembro.

[581] Á existencia dunha vacante nun posto de traballo ou unha nova necesidade, e sempre que non implique modificar horarios doutros traballadores no art. 33.4.2 e 3 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades.

[582] Así sucede, para o ámbito de produción de eventos, co art. 15 do CC autonómico de eventos, servizos e producións culturais de Galicia, de acordo cun plan de traballo inicialmente previsto e coñecido polo persoal e podendo establecer cada xornada, cunha antelación mínima de 24 horas, dentro das 24 horas de cada día da semana e en réxime de xornada continuada ou partida e respectando os descansos mínimos entre xornadas e semanal. A xornada diaria pode alcanzar ata as doce horas e o número máximo de horas ordinario de traballo efectivo é de cincuenta e tres horas e media semanais de media en cómputo bisemanal.

Antes da reforma, era habitual que os convenios colectivos de sector se limitasen a fixar a xornada máxima anual e remitisen a convenios de ámbito inferior ou ao acordo de empresa a posibilidade de adoptar unha distribución irregular. Ou outros que, aínda que establecían un réxime máis ou menos detallado, permitían por acordo de empresa establecer outro sistema distinto. Cando atribuían á empresa a potestade de distribuír irregularmente a xornada, unhas veces esixían a concorrencia de causa e a maioría das veces regulaban fases de consultas obrigatorias ou requirían a existencia de acordo co persoal, activando incluso a intervención da comisión paritaria do convenio, de procedementos extraxudiciais de solución de conflitos ou mesmo de solucións xudiciais. Algunhas cláusulas, para dotar de maior flexibilidade, permitían imputar excesos ou redistribucións de xornada máis aló dos límites previstos no propio convenio mediante acordo de empresa.

Tras a reforma, o papel do convenio colectivo cambia radicalmente, xa que en defecto de pacto, o art. 34.2 ET permite en xeral á parte empresarial distribuír de maneira irregular ao longo do ano o 10 por 100 da xornada de traballo, sen necesidade de chegar a ningún tipo de acordo co persoal, e con só dúas limitacións: respectar os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos na Lei e preavisar á persoa traballadora cun prazo mínimo de cinco días o día e a hora da prestación de traballo que resulte desa distribución irregular. A compensación das diferenzas derivadas da distribución irregular da xornada, por exceso ou defecto, poden esixirse, en defecto de pacto, "no prazo de doce meses dende que se produzan". Segundo a STS do 3 de febreiro de 2015 (rec. núm. 7/2014) a compensación debe facerse no ano natural, sen que caiba desprazar a compensación ao ano seguinte baixo sanción de nulidade. Parece evidente que esta posibilidade de distribución irregular da xornada por decisión unilateral da empresa cun preaviso tan reducido, representa un obstáculo dificilmente compatible coa efectividade da conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Con todo, a norma encomenda a distribución irregular da xornada ao longo do ano –ano natural, en interpretación da xurisprudencia, e non período de doce meses- en primeiro lugar ao convenio ou acordo entre a empresa e os representantes do persoal, con ampla marxe de dispoñibilidade ao non establecer un límite máximo. Así, algúns convenios fixan un prazo máximo dentro do ano para que as empresas poidan proceder a unha distribución irregular da xornada, aínda que nalgúns casos prevén procedementos para acordala de forma sobrevida, en ocasións unha soa vez, e xeralmente con preceptivas consultas á representación unitaria. Outras cláusulas establecen períodos inferiores de distribución irregular[583] ou un número máximo de semanas ao ano nas que a xornada pode distribuírse irregularmente, a salvo novamente de acordo de empresa. Ou concretan días máximos de ampliación ou redución de xornada ao longo do ano. Ou prevén períodos especiais do ano nos que a empresa pode variar o horario de traballo e prolongar a xornada, como en temporada de vendas especiais e balances, con regras especiais de compensación dos excesos de xornadas.

Son frecuentes os convenios que recollen o dereito da parte empresarial, a falta de acordo coa representación legal do persoal, a distribuír irregularmente unha parte da

[583] De 3 meses no art. 26 do CC da empresa Montajes Tubacer, SL e no art. 30 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña; un control e cómputo da xornada que se verificará bimestralmente en termos de media no art. 14 do CC do sector de transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra.

xornada, que se cifra habitualmente no 10 por 100[584], aínda que en ocasións é superior[585] ou inferior[586], ou mesmo se traduce en horas concretas[587]. Con todo, algunhas cláusulas establecen determinadas esixencias para a aplicación de medidas de distribución irregular da xornada, como dispor de calendario laboral, comunicar á representación do persoal, e mesmo ao persoal de forma individual e cunha antelación mínima, as circunstancias da produción/mercado que xustifiquen a súa utilización e/ou recollen expresamente a non obriga de determinadas persoas de distribuír irregularmente a súa xornada, como norma xeral e salvo que estas expresen a súa vontade noutro sentido. En concreto, e merece unha valoración positiva dende a perspectiva de xénero, das persoas en situación de redución de xornada por garda legal, excedencia, xubilación parcial, que estivesen afectadas por licenzas retribuídas e permisos por lactación nin as que teñan algunha contraindicación medica respecto diso debidamente xustificada[588]. Tamén se recolle nalgún convenio a esixencia de que a empresa acorde os días que excedan da xornada anual antes dunha determinada data, como o día 15 de xuño de cada ano, e o seu gozo nas datas que pacten cos representantes do persoal[589].

Algúns convenios utilizan as expresións de "xornada flexible" ou "bolsa de horas[590]", para referirse á distribución irregular a requirimento da empresa, aínda que nalgúns casos o convenio permite a negativa do persoal e a intervención do comité de empresa.

É frecuente que se estableza unha flexibilidade variable, sen fixala de antemán, para permitir a adecuación dos horarios e ciclos ás necesidades organizativas ou produtivas, cubrindo xornadas continuadas ou partidas, fins de semana, días especiais etc., con posibilidade de alterar unha porcentaxe máxima ou un máximo de días de xornada completa durante todo o ano, que se deberá devolver na forma que en cada caso se estableza[591]. Algúns convenios prevén horarios flexibles, que son, en xeral, os que teñen asignado un horario de referencia, pero con posibilidade de modificación tanto do inicio como da finalización de cada xornada e mesmo dos días laborables, cun preaviso determinado e respectando os días de descanso[592]. Nalgúns ámbitos a irregularidade da prestación do traballo é especialmente evidente[593].

Boas prácticas son as que prevén que os excesos de xornada podan gozarse conforme ao acordo colectivo de calendario laboral e, a falta de previsión expresa, que o

[584] Art. 22 do CC do sector da lousa de Ourense e Lugo.
[585] 15%, aínda que con límites, no art. 36 do CC provincial do sector de industrias de derivados do cemento da provincia da Coruña; e ata 30% polas peculiaridades do sector pesqueiro no art. 24 do CC da empresa Frigorífica Botana, SL e no art. 17 do CC da empresa Pescanova ESPAÑA, SLU- Centro de comercio e back office Chapela.
[586] 7,5% en cómputo bimestral no art. 19 do CC de Subcontratistas de Sogama C.M. Cerceda.
[587] 182 horas no art. 12 do CC para o sector de comercio de materiais para a construción e saneamento de Ourense; 175 horas anuais no art. 19 do CC do sector de rematantes, serradoiros e almacenistas de madeira da provincia da Coruña.
[588] Art. 28 do CC do sector de industrias do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra.
[589] Art. 30 do CC do sector de industrias do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra.
[590] Anexos I e II do CC da empresa Viza Automoción, SA.
[591] Art. 11 do CC de Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA.
[592] Art. 34.2 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades.
[593] Art. 16 do CC da Sociedade de Estiba e Desestiba do Porto da Coruña (SAGEP); art. 24 do CC da empresa Frigorífica Botana, SL.

persoal poda solicitar gozalos comunicándoo á empresa cunha antelación mínima, por exemplo de 15 días naturais[594].

A técnica da bolsa consiste no recoñecemento a favor da empresa dun número de horas ao ano que poden prestarse ante necesidades xustificadas á marxe do calendario laboral, previa comunicación á persoa traballadora. A bolsa de horas terá unha caducidade anual, polo que o día 1 de xaneiro de cada ano comeza un novo cómputo. Algunhas cláusulas prevén que as horas que puidesen quedar pendentes a favor do persoal correspondentes ao ano anterior podan ser recuperadas por aquel, ben con tempo libre ou ben co pago de horas extras na nómina de xaneiro[595].

As normas convencionais que a utilizan adoitan prever algunhas limitacións ou garantías, como un número máximo de horas ao ano a disposición da empresa – 34 horas anuais[596], 64[597], 70[598], 80[599], 90[600], 104[601], 180[602]...- ou cun arco temporal diferente –por exemplo, 42 horas por trimestre[603] ou 40 por cuadrimestre[604]-; ou o establecemento dun prazo de preaviso para a súa xeración e/ou para a súa utilización[605] - tres días[606], cinco días[607]…-; ou permitir só adiantos ou atrasos en entrada ou saída do traballo, vg., en dúas horas, ou a utilización de días laborais determinados ou un número máximo de sábados ao ano ou ao mes; a esixencia de causalidade estrita -necesidades imprescindibles da empresa, razóns produtivas, causas organizativas imprevisibles…-; ou priorízanse sistemas de realización voluntaria, con sistemas supletorios de rotación[608]; ou establécense sistemas de compensación que, en ocasións, combinan unha retribución económica cos descansos alternativos, ás veces a opción da empresa, mesmo con períodos de descanso máis prolongados, por exemplo se se decide usar las horas de bolsa en sábado[609] ou en determinadas épocas do ano ou con recargas salariais. Ás veces, cando se establecen criterios de rotación entre as persoas traballadoras, prevense límites para impedir que existan diferenzas substanciais entre a persoa que máis uso fixese da bolsa e a que menos[610].

Máis criticables son certas cláusulas que aplican a bolsa de horas a todo o persoal, con independencia da duración do contrato ou da xornada[611], pois, no caso de relacións de moi escasa duración, o grao de flexibilidade concéntrase e increméntase en

[594] Art. 30 do CC do sector de industrias do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra.
[595] Art. 25 do CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA.
[596] Art. 12 do CC da empresa Vilarmaba Retail, SL.
[597] Art. 25 do CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA.
[598] Art. 30 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña.
[599] Anexo III do CC da empresa Dalphi Metal España, SA.
[600] Art. 17 do CC da empresa Leche Celta SLU para o centro de traballo sito en Regueira.
[601] Art. 8 do CC da empresa Televés, SA.
[602] Art. 9.2 do CC para a empresa VEICAR-Parques de Bombeiros Comarcais, da provincia de Lugo.
[603] Art. 15 do CC do sector de hostalería da provincia da Coruña.
[604] Art. 13 do CC convenio colectivo do sector do comercio de alimentación da Coruña.
[605] O art. 36 do CC provincial do sector de industrias de derivados do cemento da provincia da Coruña prevé un preaviso de 15 días de antelación ao inicio da xornada irregular, aínda que con excepcións para unha parte da xornada anual (48 horas de antelación para o 5%) ou cando se trate dunha urxencia (24 horas).
[606] Art. 25 do CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA.
[607] Art. 15 do CC do sector de hostalería da provincia da Coruña.
[608] Art. 37.2 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades.
[609] Art. 25 do CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA.
[610] Máis do 50 % de horas de diferenza no art. 25 do CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA.
[611] Art. 25 do CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA.

prexuízo da persoa traballadora. E iso a pesar de que se prevexa unha compensación do exceso de horas traballadas á finalización do contrato.

En ocasións, existe unha maior indefinición e o convenio limítase a fixar os límites diarios ou semanais e os descansos que hai que respectar, sen establecer unha porcentaxe ou unha bolsa de horas anuais ou mesmo se permite que a empresa programe a xornada dunha semana para outra e que poida modificala dun día para outro. Precisamente, en relación co preaviso, algúns convenios establecen un prazo inferior ao do art. 34.2 ET. Cuestión altamente controvertida, resolta xa pola STS do 16 de abril de 2014 (rec. núm. 183/2013), que considera que o preaviso mínimo constitúe unha norma de dereito necesario que só pode ser mellorada e non empeorada por convenio colectivo, aínda cando exista pacto de distribución irregular. Con todo, a doutrina xudicial aceptou un preaviso convencional inferior nalgún suposto por ser a xornada irregular de aceptación voluntaria pola persoa traballadora[612] (STSX de Galicia de 25 do novembro de 2015, rec. núm. 2557/2015).

Ademais, algúns convenios esixen que o establecemento de xornada irregular sexa negociado coa representación legal do persoal ou voluntario para a persoa traballadora ou, nunha tendencia garantista, mesmo se remiten ao procedemento do art. 41 ET cando se pretenda implantar a distribución irregular en centros que non a tivesen ou se produzan modificacións máis aló das previstas no convenio[613], ou establecen un sistema mixto, de maneira que en principio optan pola negociación pero, se non se alcanza un acordo, permiten á empresa facer uso do dereito de distribución irregular que lle outorga o art. 34.2 ET.

En canto á posibilidade de compensación das diferenzas de xornada, a falta de acordo, nos doce meses seguintes dende que se produzan –reconducida pola STS do 3 de febreiro de 2015 ao correspondente ano natural-, algún convenio xa contiña anteriormente cláusulas neste sentido. Con todo, é máis habitual que se fixen períodos de referencia inferiores, de quince días[614], dous[615] ou máis meses, ou que se prevexa a acumulación en días completos.

En xeral, parece máis axeitado que se estableza a posibilidade de distribución irregular en períodos temporais inferiores ao ano e mesmo que antes do inicio de cada período se publique cunha antelación mínima o calendario correspondente[616]. Tamén que o exceso de xornada do cómputo anual se acumule en días completos de libre disposición para o persoal[617].

Un sistema máis respectuoso coa conciliación sería o de permitir que parte das horas acumuladas na bolsa de horas se gocen segundo as necesidades do persoal. Tamén poden ser exemplos de boas prácticas os supostos que exceptúan do réxime xeral de distribución irregular a determinadas persoas con especiais circunstancias familiares ou

[612] O convenio permite ao persoal que acepta a distribución irregular elixir as xornadas en que se lle compense con 1,5 horas por hora traballada, aínda que dentro do ano en curso, preferentemente dentro dos 30 dias seguintes á xornada modificada e como máximo dentro dos dous meses seguintes, sempre que, tendo en conta a súa ausencia, o servizo conte con tres efectivos.
[613] Art. 36 do CC provincial do sector de industrias de derivados do cemento da provincia da Coruña.
[614] Art. 9 do CC provincial de sanidade privada da provincia de Lugo.
[615] Art. 20 do CC de Armadores de Burela, SA (ABSA).
[616] Neste senso, art. 13 do CC convenio colectivo do sector do comercio de alimentación da Coruña.
[617] Art. 7 do CC da empresa Casas Cube, SLU.

persoais –por exemplo, persoas con redución de xornada por coidado de fillos e fillas, lactación, coidado de familiares, persoas vítimas de violencia de xénero e persoas con discapacidades-. Así mesmo resultan interesantes as cláusulas que establecen que a xornada flexible non poderá aplicarse a traballadores e traballadoras que por razóns de seguridade, saúde, coidado de menores, embarazo ou períodos de lactación, teñan limitada a súa presenza. Algúns convenios reservan a exclusión ás embarazadas e outros a quen goce de redución de xornada por motivos familiares.

Nos casos de establecementos abertos ao público, algúns convenios prevén a compensación por descanso de tempos para atender a clientes que accedan pouco antes do peche[618]. En xeral, prevese a concreción pola empresa do tempo de descanso que corresponda aos excesos de xornada realizados no mes seguinte e o coñecemento polo persoal coa antelación mínima que se estableza. E aínda que non sexa propiamente xornada irregular, é tamén manifestación de boa práctica, despois de que evitan unha excesiva prolongación das xornadas, as cláusulas que limitan a convocatoria de reunións con posterioridade a unha determinada hora (as 17.30 horas), a supostos excepcionais e previa autorización expresa.

Polo demais, algunha cláusula considera incompatible a distribución irregular coa realización de horas extraordinarias, ou coa realización ou renovación de contratos temporais, ou a conclusión de contratos de posta a disposición.

E convén destacar, polo seu impacto de xénero, as regras que obrigan á recuperación de todas ou dunha parte das horas non traballadas por causa de forza maior ou por causas non imputables á empresa[619], na medida na que introducen importantes dificultades de organización do tempo e son máis frecuentes en certos convenios de colectivos masculinizados. Sería conveniente que a recuperación causase os menos prexuízos posibles á persoa traballadora. Tamén outras medidas que producen efectos similares, como a prolongación da xornada por desenvolvemento de funcións de mantemento ou posta en marcha ou peche do traballo na empresa, ou os traballos de portaría e vixilancia, ou as prolongacións de xornada no campo, ou os descansos entre xornadas inferiores a doce horas, situacións reguladas no RD 1561/1995, do 21 setembro, de xornadas especiais[620].

Aínda que son máis ben excepcionais na negociación colectiva, exemplos de boas prácticas atópanse nos convenios que regulan supostos de flexibilidade de xornada por motivos familiares[621] ou en interese das persoas traballadoras, para responder as

[618] Sen que esa obriga poida superar os 45 minutos e compensando o tempo traballado por tempo de descanso, a razón de 60 minutos descanso por 45 traballados ou parte proporcional, no art. 14 do CC do ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia para salóns de peiteado de donas, cabaleiros, unisex e salóns de beleza.

[619] Art. 23 do CC do sector da lousa de Ourense e Lugo, que prevé a recuperación a razón dunha hora diaria nos días laborables seguintes, salvo outro acordo cos representantes do persoal; recuperación da metade das horas non traballadas no art. 40 do CC provincial do sector de industrias de derivados do cemento da provincia da Coruña; e do 70% no art. 16 do CC de edificación y obras públicas da provincia de Lugo e no art. 18 do CC da empresa José Sanjurjo Construcciones, SL.

[620] Así, no art. 37 do CC provincial do sector de industrias de derivados do cemento da provincia da Coruña; art. 23 do CC do sector extractivo da pedra natural -canteiras- de Pontevedra; art. 35 do CC do sector da construción da provincia de Pontevedra.

[621] Por exemplo, no art. 33.4 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades.

súas necesidades de conciliación da vida familiar, persoal e laboral, que se estudarán no capítulo seguinte.

Polo demais, algunhas cláusulas obrigan á empresa a implantar un sistema de control e rexistro horario no que se estableza as horas de entrada e saída diaria, a disposición do persoal e/ou a representación do persoal cando o soliciten[622].

5. Tempo de presenza e de localización e dispoñibilidade

Outro tipo de cláusulas que merecen unha consideración especial dende a perspectiva de xénero, son as relativas aos tempos de presenza e, en maior medida, os tempos de localización e dispoñibilidade. Fundamentalmente, pola dificultade de compatibilizar a esixencia dun compromiso cuantitativamente maior de dispoñibilidade de tempo para traballar a demanda da empresa coa organización da vida das persoas e as necesidades de conciliación da vida persoal, familiar e laboral da persoa traballadora. Pero tamén pola forma de compensación desa dispoñibilidade, estudada xa no capítulo de discriminación retributiva.

Os tempos de presenza ou gardas de presenza son tempo no que o persoal debe estar a disposición da empresa, con presenza física no lugar designado por esta, aínda que sen prestar traballo efectivo, por razóns de espera, servizos de garda, viaxes sen servizo, avarías ou outras similares que poden esixir a realización inmediata dun servizo[623]. A regulación convencional pode ordenar a súa realización por encima da xornada ordinaria pactada, como xornada complementaria, ou mesmo por encima da xornada máxima legal como horas extraordinarias. En consecuencia, pode ser retribuída co salario que se pacte en convenio –que, en caso de xornada complementaria, pode ser inferior ao da hora ordinaria- ou compensada con períodos de descanso retribuído equivalentes.

Así, nos supostos de traballos itinerantes, algunhas cláusulas computan expresamente dentro da xornada de traballo o tempo de desprazamento entre o punto xeográfico de partida e o lugar onde se presta o servizo, así como o tempo de volta[624].

O tempo de presenza, previsto polo art. 8 do RD 1561/1995 para certos sectores -transporte e traballos no mar- cun compromiso cuantitativamente maior de xornada, non implica necesariamente permanencia do persoal no centro de traballo pero si nun lugar designado aos efectos, así como estar a disposición para ser chamado e iniciar en breve a prestación de servizos. Impide, pois, ao persoal gozar ou organizar a súa vida extra-laboral. A norma faculta expresamente á negociación colectiva para determinar que tempos poden ou deben ser considerados de presenza. Hai varios convenios que se refiren a el, sen que se detecten medidas compensatorias máis aló das puramente salariais.

Os tempos ou gardas de localización, sen presenza física nun lugar determinado, aínda que tamén esixen ao persoal estar en condicións de prestar servizos nun prazo

[622] Art. 14 do CC do sector de hostalería da provincia da Coruña.
[623] O art. 10 do CC da empresa Autobuses Urbanos de Ourense, SL, de Ourense considera traballo efectivo o tempo de condución e o tempo de presenza: as esperas, expectativas de servizo, servizo de garda, viaxes sen condución para toma de servizo, avarías, comidas en ruta e outros semellantes.
[624] Art. 19.4 do CC do sector de orquestras de verbena de Galicia.

razoable, se é avisado, só deben considerarse tempo de traballo, en cambio, cando se prestan efectivamente os servizos ou cando así o ordena a regulación convencional[625]. No entanto, a STXUE do 21 de febreiro de 2018, no asunto C 518/15, Matzak, recoñeceu que o art. 2 da Directiva 2003/88 (que define período de traballo e tempo de descanso) debe interpretarse no sentido de que o tempo de garda que un traballador (bombeiro belga) pasa no seu domicilio coa obrigación de responder as convocatorias da súa empresa nun prazo de oito minutos, prazo que restrinxe considerablemente a posibilidade de realizar outras actividades, debe considerarse "tempo de traballo".

Algúns convenios distinguen das gardas de localización os "horarios dispoñibles", que, aínda planificados semanalmente, non teñen asignado un horario de referencia, e tanto o inicio e a finalización de cada xornada como a determinación dos días laborables ou de descanso poden ser modificados pola empresa con preaviso determinado respecto dos horarios planificados[626].

A maioría das cláusulas convencionais sobre localización e dispoñibilidade refírense a cuestións retributivas, xa analizadas no presente informe, máis que a tempo de traballo, aínda que en ocasións se fixa a súa duración e os horarios de localización ou dispoñibilidade[627] o seu cómputo parcial como traballo efectivo[628]. Con todo, algúns convenios tamén establecen certos límites para facilitar a organización da vida persoal e familiar. Así, algunhas cláusulas establecen un prazo de preaviso. Outras recollen a voluntariedade da persoa traballadora, en ocasións voluntariedade limitada a casos concretos –só para persoas de máis de cincuenta anos de idade, mulleres no último trimestre de xestación ou quen teñan fillas e fillos menores de doce meses...-, sen que a negativa poida carrexar neses casos cambio ningún nas condicións de traballo, salvo que a localización ou a dispoñibilidade se esixise xa como requisito na propia contratación. E, nalgún caso, fíxase un número máximo de días consecutivos durante os que a persoa pode estar sometida a localización ou unha porcentaxe de xornada, ou mesmo, dentro deses días nos que pode esixírselle dispoñibilidade, un máximo de horas de prestación de servizos efectivos.

6. Traballo a quendas e traballo nocturno

O art. 36.3 ET considera traballo a quendas "toda forma de organización do traballo en equipo segundo a cal os traballadores ocupan sucesivamente os mesmos postos de traballo, segundo un certo ritmo, continuo ou descontinuo, implicando para o traballador a necesidade de prestar os seus servizos en horas diferentes nun período determinado de días ou de semanas". Son numerosos os convenios que contemplan esta forma de organización do traballo que afecta as necesidades persoais individuais do

[625] O art. 31 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña recoñece ao persoal que se atope localizable e sexa requirido para prestar traballo efectivo durante este tempo de dispoñibilidade, o dereito a un descanso de 7 horas entre o fin do citado traballo e a reincorporación á súa xornada laboral considerándose traballo efectivo o tempo da súa xornada laboral que se atope dentro destas 7 horas de descanso.

[626] Arts. 34.2 e 36 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades.

[627] Unha semana de garda de localización no horario de peche dos servizos no art. 8 do CC da empresa Louzán, SL para os centros de Fábrica (O Porriño), do Polígono da Granxa (O Porriño), de Arteixo (A Coruña) e de Narón (A Coruña).

[628] Cada catro horas de localización computan, por exemplo, como unha hora de traballo efectivo, ademais do tempo empregado en atender os requirimentos, incluído o tempo de desprazamento no art. 11 do CC provincial de sanidade privada da provincia de Lugo.

persoal e que, sen dúbida, dende unha perspectiva de xénero dificulta a conciliación, especialmente cando deixa unha marxe demasiada ampla á discrecionalidade da empresa.

Son escasas as referencias na negociación colectiva a circunstancias familiares ou persoais que poida influír no réxime de traballo a quendas, aínda que hai algúns exemplos de boas prácticas neste sentido, como conceder ás persoas con fillos e fillas menores de tres anos, ou de seis anos, ou con persoas discapacitadas a cargo, un dereito de preferencia á elección de quenda sobre novas contratacións, ou a consideración das cargas familiares para a primeira elección de quendas, aínda que despois teñan carácter rotatorio. Como compensación a quendas que dificultan a conciliación coa vida persoal e familiar, algunhas cláusulas prevén unha xornada anual sensiblemente inferior.

Son mesmo escasas as referencias ao cambio de quenda nos supostos de exercicio do dereito á redución de xornada por garda legal do 37.6 ET e en ocasións pouco afortunadas, como cando se impide que quen opta pola redución e traballa en quendas rotatorias poida solicitar unha quenda fixa. Apréciase tamén un escaso desenvolvemento da protección en materia de prevención da traballadora embarazada ou en situación de lactación prevista no art. 26. 1 LPRL. Só algunha cláusula, excepcionalmente, fai referencia ao cambio de quenda no caso de traballadora embarazada ou en período de lactación. Nalgúns convenios recóllese simplemente a regulación legal[629].

Algunhas cláusulas atribúen á dirección da empresa a distribución do persoal nas distintas quendas e o establecemento de quendas rotativas para todo o persoal ou parte del, con reparto, tamén rotatorio, de festivos semanais e anuais, e posibilidade, naqueles momentos de necesidade requirida polo servizo, de alterar a orde rotativa das quendas[630]. Adoita atenderse a criterios de antigüidade para a preferencia na asignación das quendas ou para os cambios[631].

Un exemplo de boa práctica sería tentar coordinar os cuadrantes de quendas e/ou gardas daquelas persoas traballadoras que sexan parella e que teñan responsabilidades de coidado de familiares ao seu cargo en común, para que non coincidan na mesma quenda/garda, posibilitando así a atención do familiar[632].

En ocasións, esíxese a negociación das quendas coa representación legal do persoal, ou polo menos o seu informe. Outros convenios favorecen que sexan as propias persoas traballadoras as que cheguen a un acordo entre elas, con fórmulas diversas – dende cambios eventuais entre persoal do mesmo grupo e departamento comunicado cunha antelación mínima á empresa[633] e/ou cambios causais, por exemplo, para o acompañamento a consulta médica de familiares menores ou dependentes ata o primeiro grao de consanguinidade (deixando á marxe, pois, o parentesco por afinidade) ata adscrición voluntaria a unha quenda fixa-. Outras veces para calquera cambio na

[629] Art. 9 do CC de industria siderometalúrxica e talleres de reparación de vehículos da provincia de Ourense.
[630] Art. 11 do CC de Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA.
[631] Art. 11 do CC de Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA.
[632] Véxase apartado 2.4.3 do art. 67 (Plan de igualdade efectiva entre homes e mulleres) do CC de Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA.
[633] Art. 16.5 do V CC para o sector de pompas fúnebres de Galicia; art. 11 do CC de Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA; art. 18 do CC da empresa Industrias del Tablero, SA (Intasa).

organización das quendas precísase a solicitude do interesado e o acordo entre a empresa e os representantes legais do persoal[634]. Algunhas cláusulas establecen limitacións en relación coa prestación de servizos durante varios fines de semana seguidos[635].

As ausencias imprevistas poden expor problemas se non se prevén sistemas de substitución, como a necesidade de manter no posto a quen finalizou a súa quenda durante certo tempo[636], ou mesmo a modificación do calendario laboral[637].

Unha vez acordadas as quendas, adóitase prever a súa publicación con determinada periodicidade, mensual ou trimestral, ou un preaviso determinado, aínda que algunhas cláusulas permiten cambios, ben instados á empresa, cun preaviso mínimo, ou mediante intercambio con outra persoa, con autorización da empresa. Outras veces permítese a aceptación, modificación ou supresión do traballo por quendas cando, a xuízo da Dirección, as necesidades técnicas da produción ou as conveniencias do servizo ou da organización do traballo así o esixan ou aconsellen.

Ás veces contense unha regulación máis exhaustiva e con compromisos con perspectiva de xénero para permitir, ao persoal adscrito a quendas rotativas, solicitar a prestación de servizos en quenda fixa, ante unha serie de situacións, priorizadas entre si –vinculadas ao coidado de fillas e fillos menores de determinada idade ou de familiares con discapacidade ou que non poidan valerse por si, con prelación en favor da protección dos menores por idade, e das familias monoparentais con fillos e fillas ou familiares a cargo-. Mesmo se ofrece a posibilidade da adscrición noutras situacións, establecendo certos condicionantes, como un número limitado de prazas, unha antigüidade na empresa, a posibilidade de presentar solicitudes ou renovar a solicitude todos os anos, o sorteo entre as solicitudes coa mesma ponderación… ou a posibilidade mesma de manter as quendas fixas en vigor á vista do resultado do seu funcionamento.

Unha reflexión máis superficial merece o traballo nocturno, realizado entre o dez da noite e o seis da mañá, período lixeiramente ampliado nalgúns convenios[638]. As prohibicións de acceso das mulleres ao traballo nocturno, baseadas nunha vontade protectora e hoxe consideradas discriminatorias, foron frecuentes nas orixes do Dereito do traballo[639] pero non se atopan na actualidade, nin sequera na práctica da negociación colectiva. Si está prohibido o traballo nocturno de menores. Ademais, o goberno pode establecer garantías e limitacións ao traballo nocturno en actividades ou categorías de traballadores que presenten riscos de seguridade e saúde específicos.

---

[634] Art. 11 do CC de Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA

[635] Regulación da quenda de fin de semana no CC provincial do sector de mármores e pedras de Pontevedra.

[636] Un máximo de dúas horas a retribuír como extraordinarias a partir do momento do aviso ao responsable no art. 11 do CC de Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA; no art. 38 do CC provincial do sector de industrias de derivados do cemento da provincia da Coruña.

[637] Art. 16 apartados 5 e 8 do V CC para o sector de pompas fúnebres de Galicia, con posibilidade de prolongacións da xornada ordinaria, pagadas ou compensadas como horas extraordinarias.

[638] Ata as sete da mañá no art. 35 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades.

[639] Ente outras, a Lei do 24 de xullo de 1883, que prohibía o traballo das nenas menores de 17 anos no caso do traballo nocturno; a Lei do 15 de agosto de 1927, sobre descanso nocturno da muller; ou a declaración II.1 do Foro do Traballo, que encomendaba ao Estado prohibir o traballo nocturno das mulleres.

En particular, en relación coas traballadoras en situación de embarazo ou parto, de acordo co art. 26 LPRL, deberán adaptarse as condicións ou o tempo de traballo cando resulte necesario protexelas por razóns de seguridade e saúde laboral pola existencia dun risco ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación das mesmas. Entre as condicións de traballo a adaptar menciónanse expresamente a non realización de traballo nocturno, nin de traballo a quendas. En todo caso, a posibilidade de adaptación debe considerarse un dereito da muller e non limitacións ao seu dereito ao traballo.

Algunhas cláusulas prevén que as persoas que prestan os seus servizos na quenda de noite realizarán o seu cometido en quendas máis longas, de nove horas, pero en noites alternas[640].

Maior incidencia pode ter a súa dimensión retributiva, no complemento de nocturnidade, con amparo legal no art. 36.2 ET. A cuestión foi xa analizada no capítulo correspondente dende unha perspectiva de xénero, ao constituír unha retribución específica outorgada maioritariamente aos homes, que, se a contía resulta excesiva, pode provocar unha discriminación indirecta e contribuír a agrandar a brecha salarial. Atópanse cláusulas que acordan o pago do complemento en proporción ao tempo nocturno traballado efectivamente se é inferior a 4 horas, e integramente se excede de 4 horas, o que, con independencia da súa formulación en termos neutros dende a perspectiva de xénero non concorda co concepto de "traballador nocturno" que utiliza o art. 36 ET a efectos de limitación da xornada[641]. Outros convenios prevén unha retribución por hora, mesmo con diferenzas por exemplo entre as 10 da noite e as 12 da noite e as 12 da noite e as 6 da mañá[642].

7. Xornada extraordinaria

Son horas extraordinarias as horas de traballo que exceden da xornada ordinaria de traballo. O art. 35 ET permite que por convenio ou contrato individual se opte entre pagar as horas extraordinarias na contía que se fixe, en ningún caso inferior ao valor da hora ordinaria, ou compensalas por tempos equivalentes de descanso retribuído. A falta de pacto, deben compensarse mediante descanso nos catro meses seguintes á súa realización. O número máximo de horas extraordinarias que poden realizarse ao ano é oitenta, sen computar nese límite as que se compensen con descanso no catro meses seguintes á súa realización nin as traballadas para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes.

A reflexión que pode facerse dende unha perspectiva de xénero ao redor da realización efectiva de horas extraordinarias está estreitamente relacionada coa súa repercusión na capacidade de organización da vida persoal e familiar das persoas traballadoras e enlaza estreitamente coas súas necesidades de conciliación.

Á marxe das horas extraordinarias que poden vir impostas por causa de forza maior, a realización das horas extraordinarias é, en principio, voluntaria. No entanto,

[640] Art. 8 do CC da empresa Ingesan para o centro de traballo dedicado á limpeza do Hospital Universitario da Coruña; art. 4 do CC da empresa Valoriza Facilities SAU.
[641] Por exemplo, art. 19 do CC do sector extractivo da pedra natural -canteiras- de Pontevedra; art. 20 do CC da empresa Hijos de Rivera, SAU.
[642] Art. 13 do CC do sector de hostalería da provincia da Coruña.

exceptúanse tamén da regra da voluntariedade os supostos en que se pactou a súa realización en convenio colectivo ou contrato de traballo. Por tanto, é importante analizar a regulación dos convenios colectivos e, en particular, as excepcións acordadas na negociación colectiva con respecto á regra da voluntariedade da súa realización, pola súa valoración en termos de igualdade e conciliación. Canto máis amplas ou flexibles resulten as excepcións, maiores dificultades de conciliación coa vida persoal e familiar exporán.

Algunhas cláusulas exceptúan da voluntariedade as horas extraordinarias cuxa non realización produza á empresa graves prexuízos ou impida a continuidade da produción, ou as que se realicen en caso de risco de perda de materias primas, así como as correspondentes á realización de dous balances ou inventarios.

É especialmente relevante a configuración nos convenios da súa compensación por salario ou por períodos alternativos de descanso. Respecto diso, resultan interesantes as cláusulas que atribúen a opción entre compensación económica ou en tempo de descanso á persoa traballadora.

A retribución da xornada extraordinaria foi abordada xa de forma rigorosa no capítulo do salario, polo que se acometerá agora un estudo dende a perspectiva do tempo de traballo, con especial atención á súa compensación en tempo de descanso. Parecen adecuadas as cláusulas que ofrecen unha compensación en tempo superior ao das horas extraordinarias realmente realizadas e mesmo prevén a súa compensación acumulada en xornadas completas[643]. Algunhas cláusulas esixen a compensación mesmo nun período de referencia inferior a catro meses. Especialmente adecuadas resultan as cláusulas que incorporan nunha bolsa de tempo a favor do persoal que regula o propio convenio as horas extraordinarias realizadas por aquel e/ou que deixan ao seu criterio a elección do momento da compensación, polo menos nunha porcentaxe das horas realizadas, mesmo se establecen, como parece razoable, un prazo mínimo de preaviso do día de gozo do descanso compensatorio.

Algúns convenios establecen un número máximo de horas extraordinarias inferior ao máximo de oitenta previsto legalmente, ou fixan límites diarios ou mensuais.

III. DESCANSOS E VACACIÓNS: CLÁUSULAS DISCRIMINATORIAS E BOAS PRÁCTICAS

O tempo é un ben limitado que desempeña un papel fundamental no núcleo da vida das persoas. O tempo de traballo debe limitarse e tamén debe garantirse un tempo de non traballo ou de descanso, alleo ao poder de dirección empresarial, que permita ás persoas compatibilizar a súa vida persoal, familiar e laboral. A regulación e distribución do tempo en períodos de traballo e de descanso e desconexión é necesaria para asegurar a protección da seguridade e saúde no traballo e a mellora das condicións de vida e de traballo das persoas.

[643] 2 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada, sendo acumulables a días enteiros –e de non ser posible a compensación por descanso, o seu pago a razón de 2 veces o valor da hora ordinaria- no art. 20 do CC da empresa Nea F3 Ibérica, SL.

As novas formas de traballo e a dependencia ou subordinación dixital esixen unha presenza do dereito de desconexión dixital nos convenios colectivos, polo menos en tanto o lexislador non o regule expresamente. Para garantir a limitación da xornada, o tempo de non traballo e, en definitiva, o dereito do persoal á súa vida persoal e familiar, parece conveniente regular expresamente o dereito de desconexión, en especial en relación coas novas tecnoloxías da información e a comunicación. O tempo de descanso non é tempo de dispoñibilidade, nin sequera telemática, polo que non pode comportar, en principio, obriga ningunha tampouco de ler e contestar correos electrónicos. Outra cousa supoñería de feito una prolongación do tempo de traballo máis aló das horas presenciais desenvolvidas xeralmente no centro de traballo e, en definitiva, a posibilidade de penetración do poder de dirección empresarial no tempo de non traballo e na vida mesma persoal e familiar das traballadoras e os traballadores.

1. Descanso semanal e festivos

As persoas traballadoras, de acordo co art. 37 ET, teñen dereito "a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de ata catorce días, de día e medio ininterrompido que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado ou, no seu caso, a mañá do luns e o día completo do domingo". Trátase dunha regulación mínima, que permite a introdución de melloras a través dos convenios colectivos. Como ocorre co tempo de traballo, canto maior sexa a dispoñibilidade do poder empresarial para modular ou concretar o descanso semanal, maior dificultade de organización da vida familiar e persoal terá a persoa traballadora, coas evidentes repercusións no plano da igualdade de xénero. Obviamente, os convenios que regulan con maior flexibilidade para as empresas a prestación de servizos en fin de semana e en domingo deben, en todo caso, garantir adecuadamente o descanso semanal de, polo menos día e medio ininterrompido, acumulable en períodos de ata catorce días.

É frecuente atopar cláusulas que concentran a xornada de luns a venres[644], coa finalidade de garantir, na medida do posible, dous días consecutivos de descanso semanal, sábados e domingos. Nalgúns convenios limítase ese dereito a determinada parte do ano. Ás veces non se garante ese descanso con carácter vinculante senón preferente, con excepción daquelas que tivesen establecida xornada continua de luns a sábado[645], ou se as circunstancias o permiten e nos termos pactados cos representantes do persoal, incluso considerando o sábado día laboral, ou se remite a acordo de empresa a posibilidade de traballar en sábado, por exemplo, para a recuperación de xornadas non traballadas[646]. Outras veces establécense límites, por exemplo, para o persoal de quendas ou mantemento ou traballos en canteira[647], a quen se garanten dous días consecutivos, sen máis especificacións. Tamén límites para traballar, por exemplo, máis de dous sábados consecutivos[648].

Algunhas cláusulas, de forma inversa, establecen a distribución de xornada de luns a sábado, pero permiten acumular o horario mediante pacto para descansar os sábados, ou outorgan polo menos, e salvo problemas organizativos, un sábado libre de

[644] Art. 27.2 de CC de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica.
[645] Art. 28 do CC do sector de industrias do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra.
[646] Art. 22 do CC do sector da lousa de Ourense e Lugo.
[647] Art. 22 do CC do sector da lousa de Ourense e Lugo.
[648] Art. 27 do CC provincial para as industrias de siderometalúrxica de Lugo.

cada dous[649], ou dous sábados libres de cada tres… Algunhas cláusulas de convenios que consideran laborable o sábado, distribúen a xornada de luns a sábado pola mañá, finalizando a xornada do citado día ás 13,30 horas[650], aínda que permitan chegar a acordos co persoal para a prestación de servizos os sábados pola tarde co descanso compensatorio correspondente. Noutros supostos, acórdase establecer as quendas rotativas correspondentes, para que no ano o persoal goce de descanso durante un mínimo de sábados pola tarde[651], ou prevén dous sábados libres e consecutivos por cada un de traballo, até un total de 34 anuais[652].

Outras veces o descanso de dous días prevese en domingos e luns, ou garantindo que polo menos un dos dous días sexa domingo ou en traballo en quendas de luns a domingo, procurando que os días de gozo de descanso semanal coincidan dúas veces ao mes (de media) con días en fin de semana[653]. Ás veces garántese simplemente un domingo libre ao mes[654] ou que ninguén traballe dous domingos consecutivos.

E son frecuentes as cláusula que establecen restricións para que a empresa poida habilitar o traballo nos sábados ou domingos, mediando certas circunstancias e compensacións. Por exemplo, en múltiples ocasións compensan con maior tempo de descanso ou con certos complementos salariais a xornada realizada en domingo ou no momento inicialmente previsto para o descanso semanal ou cando se traballa un número determinado de domingos ao mes ou en meses consecutivos[655]. Algunhas cláusulas prevén que, cando por coincidir o día de descanso semanal noutro festivo, a persoa afectada se vexa privada do seu gozo, as empresas se verán na obriga de compensar este con outro día de descanso en día laborable, nun prazo non superior a quince días, a partir da data do día que lle correspondera gozar[656].

En concreto, dende a perspectiva da igualdade e aínda que afecta ao salario das persoas traballadoras, considerouse vulnerado o principio por cláusulas convencionais que, ao regular un complemento retributivo pola realización de traballo en sábados, domingos e festivos, a pagar ao persoal contratado para prestar servizos normalmente os días laborables e que só de maneira ocasional traballaba eses días, excluían da súa percepción ás persoas que foran contratadas para prestar servizos exclusivamente os sábados, domingos e festivos, sen que o réxime do convenio previse para estas últimas unhas condicións que compensasen de forma suficiente o carácter máis gravoso da súa prestación laboral (STS do 9 de xuño de 2009, rec. núm. 102/2008).

Nalgunhas ocasións, especialmente en ámbitos de servizo permanente, garántense dous días consecutivos de descanso sen máis especificacións, ou coa

[649] Sábados alternos no art. 4 do CC da empresa Valoriza Facilities SAU.
[650] Art. 15 do CC do sector de comercio de materiais de construción e saneamento da provincia de Pontevedra.
[651] Dezaoito no art. 15 do CC do sector do comercio retallista téxtil da provincia de Pontevedra que, ademais e con excepción de Vigo, establece que se os establecementos optan polo peche durante as tardes dos sábados, non virán obrigados a facer efectiva a paga extraordinaria de outubro.
[652] Art. 8 do CC da empresa Ingesan para o centro de traballo dedicado á limpeza do Hospital Universitario da Coruña.
[653] Art. 45 do CC da empresa Hijos de Rivera, SAU.
[654] Con excepcións, no art. 39 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades.
[655] Por exemplo, no art. 6 do CC do sector de limpeza de edificios e locais para a provincia de Pontevedra.
[656] Art. 15 do CC do sector do comercio retallista téxtil da provincia de Pontevedra.

excepción de que a xornada semanal sexa inferior a 40 horas[657], ou a realización da xornada semanal en cinco días consecutivos[658], ou prevese que a empresa coidará de que todo o persoal goce rotativamente do descanso dominical[659], ou esíxese que se gocen polo menos corenta e oito horas seguidas de descanso semanal durante dous fins de semana ao mes.

No caso de que non sexa posible o gozo ininterrompido do descanso semanal, algún convenio permite o seu fraccionamento[660]. Para concretar os descansos alternativos, a empresa debería facilitar os cambios de descanso ás persoas con responsabilidades familiares ao seu cargo.

E algúns convenios, facendo uso da facultade que outorga o art. 37.1 ET, acumulan o descanso semanal por períodos de catorce días ou se acollen ás regras máis flexibles de acumulación do RD 1561/1995, do 21 setembro[661].

Polo demais e conforme á lexislación en materia de xornada, en ningún caso os días de descanso semanal poderán solaparse cos períodos indispoñibles de descanso de 12 horas entre final de xornada e principio da seguinte.

En canto aos días festivos, non se atopan apenas cláusulas que poidan valorarse dende unha perspectiva de xénero salvo polo que se refire ás necesidades de conciliación das persoas traballadoras. Algúns convenios establecen cláusulas xerais, nas empresas nas que deben traballarse os festivos, que obrigan á empresa a organizar o traballo para que exista o maior número de días libres posibles en festivos ou fixan un número máximo de festivos nos que as persoas traballadoras poden ser obrigadas a traballar e/ou a prohibición de coincidencia de dous festivos concretos, como o 25 de decembro e o 1 de xaneiro do ano seguinte[662] ou a fixación de días de inactividade obrigatoria[663]. Nalgúns convenios prevese a posibilidade de que, por acordo entre empresa e persoal, se decida traballar en día festivo. E algunha cláusula prevé a voluntariedade para a persoa traballadora[664] ou mesmo establece algunhas limitacións, como unha xornada laboral non superior a 7 horas, unha porcentaxe máxima de traballo nos domingos e/ou festivos laborais cada ano, ou a súa consideración e compensación como horas extraordinarias se exceden da xornada ordinaria[665].

[657] Art. 16 do CC das empresas organizadoras do xogo do bingo.
[658] Arts. 33 e 39 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades.
[659] Art. 17 do V CC para o sector de pompas fúnebres de Galicia.
[660] No art. 22 do CC do sector de orquestras de verbena de Galicia só no caso de existir actuacións que levar a cabo e non ser posible o gozo nos termos previstos con carácter xeral e respectando sempre un descanso mínimo ininterrompido de vinte e catro horas, podendo acumular a empresa eses descansos en períodos de ata catorce días ou mesmo trasladalos para un período máis amplo.
[661] Para o comercio téxtil o art. 4 do CC do sector do comercio vario da provincia da Coruña.
[662] Número excesivamente elevando nalgúns casos. Sete máis un no art. 39 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades.
[663] A festividade da patroa (27 de abril) e 25 de decembro no art. 9 do CC do sector de pastelería, confeitería, bolería, repostería e pratos precociñados na provincia de Ourense.
[664] Art. 11 do CC do sector do comercio vario da provincia da Coruña; art. 16 do CC do sector do comercio retallista téxtil da provincia de Pontevedra.
[665] Art. 16 do CC do sector do comercio retallista téxtil da provincia de Pontevedra.

O máis habitual é compensar o festivo por outro descanso en xornada distinta, con certas esixencias[666]. Pode resultar de interese a posibilidade por acordo entre empresas e persoal de acumular todos os días festivos do ano para gozalos nun período único, acumulados ás vacacións anuais, ou como descanso continuado en período distinto[667]. Aínda que quizais as cláusulas que poderían supor exemplos de boas prácticas serían aquelas que recoñecen o dereito do persoal ao gozo dun número determinado de "pontes" ao ano ou que incorporan outros días á listaxe de festivos[668], reiteradamente o 24 e o 31 de decembro[669] e o sábado santo[670] -ou mesmo os seus substitutivos, cando aqueles recaian en sábado ou domingo-, computándoos como días laborais para o cálculo da xornada anual.

O problema, no caso de compensación con descanso, pode ser a súa concreción e, polo que respecta á conciliación familiar en persoas traballadoras con responsabilidades de coidado de fillas e fillos menores, a súa coincidencia ou non con días non lectivos do calendario escolar. Resultan máis respectuosas coa igualdade de xénero as cláusulas que incrementan a compensación económica ou en tempo do descanso considerablemente[671] deixando a elección da forma de compensación e, no seu caso, do momento á persoa traballadora. Algunhas cláusulas de convenios de sector ofrecen diversas opcións ás empresas[672]. Algunhas cláusulas combinan descanso máis retribución[673].

Con todo, debe terse en conta que cando, excepcionalmente e por razóns técnicas ou organizativas, non se puidese gozar un día festivo ou, no seu caso, de descanso semanal, a empresa deberá pagar, ademais dos salarios correspondentes á semana, o importe das horas traballadas eses días incrementadas nun 75 por 100, como mínimo, e salvo descanso compensatorio (art. 47 RD 2001/1983, do 28 de xullo, sobre xornada de traballo, xornadas especiais e descansos e disposición derrogatoria RD 1561/1995 xornadas especiais). Neste sentido, a STS do 27 de xuño de 2018 (rec. de casación núm. 227/2016) declara a nulidade dun precepto dun convenio colectivo que retribúe ese tempo como horas extraordinarias, pero vulnera o art. 47 RD 2001/1983. A consideración das horas traballadas en días festivos como xornada extraordinaria

[666] Por exemplo, dentro do trimestre seguinte e, preferentemente, a continuación dun descanso semanal, no art. 28 de CC de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica.
[667] Art. 18 do CC das empresas organizadoras do xogo do bingo.
[668] Mesmo 10 datas concretas con posibilidade de permuta no art. 9 do CC para o sector da construción da provincia de Ourense; ou 9 no art. 15 do CC do sector de comercio de materiais de construción e saneamento da provincia de Pontevedra; ou 6 ou 7 no art. 11 do CC de limpeza de edificios e locais de Ourense.
[669] Bastante frecuente. Por exemplo, no art. 28 de CC de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica inhábiles; art. 18 do CC da empresa Fundación Formación e Emprego de Galicia (Forem Galicia); art. 18 do CC da empresa Nea F3 Ibérica, SL; art. 8 do CC provincial da primeira transformación da madeira de Lugo.
[670] Por exemplo, no art. 6 do CC do sector de limpeza de edificios e locais para a provincia de Pontevedra.
[671] Art. 22 do CC provincial do comercio téxtil de Lugo.
[672] O art. 23 do CC do sector de orquestras de verbena de Galicia permite á empresa elixir entre tres opcións: dar descanso ao profesional, pagándolle a súa retribución; que se goce nun período distinto, sempre que estea dentro do período do seu contrato, e previo acordo entre empresa e persoal; ou que o profesional realice as súas funcións no devandito día, aumentando a súa compensación económica nun 150 % ou compensación en descansos nun 200 %, correspondendo a elección de forma alterna á empresa e ao persoal (50 % a cada un).
[673] Art. 39.5 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades; art. 19 do CC da empresa Hijos de Rivera, SAU.

atópase nalgúns convenios, polo que para a súa licitude deberá garantirse no importe da hora extraordinaria o apuntado incremento do 75 por 100 sobre a hora ordinaria[674].

2. Vacacións

O art. 38 ET remite ao convenio colectivo ou contrato individual o acordo sobre o período de vacacións anuais retribuídas, cun límite infranqueable: a súa duración en ningún caso pode ser inferior a trinta días naturais. A concreción do período de gozo das vacacións ten unha evidente relevancia en relación coa organización da vida extra-laboral, da vida persoal e familiar das persoas traballadoras e, en particular, da conciliación laboral, persoal e familiar. A diversidade de preferencias persoais nesta materia é, en xeral, inversamente proporcional á existencia de responsabilidades familiares.

O art. 38 remítese ao común acordo entre a empresa e o persoal, "de conformidade co establecido no seu caso nos convenios colectivos sobre planificación anual das vacacións". Non se prevé legalmente ningún dereito de preferencia, en caso de desacordo, nin sequera se deben primar as necesidades da empresa ou as do persoal. O ET simplemente se remite a un procedemento sumario e preferente ante a xurisdición competente, que será a que fixe a data que corresponda para o seu gozo, non podéndose recorrer a decisión. A doutrina xudicial recoñece a importancia do acordo, de modo que, en principio, non se admite a súa determinación unilateral pola empresa por falta de acordo ou reiteración de anos anteriores, aínda que si se a data de gozo resulta razoable en función de esixencias de organización ou produción das empresas.

En todo caso, o convenio colectivo pode regular a planificación anual das vacacións con criterios moi diversos, como sucede na práctica, e haberá de estarse ao que estableza respecto diso. Especial relevo, para a organización da vida persoal e familiar, adquire o calendario de vacacións, que debe fixarse en cada empresa. O persoal coñecerá as datas que lle correspondan con dous meses de antelación, polo menos, conforme ao art. 38.3 ET. Algúns convenios ordenan que se publique e expoña coa suficiente antelación[675], mesmo que se elabore antes do comezo do ano natural no que se devindican[676], ou dentro do primeiro trimestre[677] ou cuadrimestre[678] ou semestre do ano, ou antes dunha determinada data[679]. Ás veces, os convenios permiten, previa consulta cos representantes legais do persoal, fixar os períodos de vacacións en quendas organizadas sucesivamente e excluír o período de maior actividade produtiva estacional

[674] Como se deduce dos arts. 23.c) e 28 do CC de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica.
[675] Con dous meses de antelación ao inicio do período vacacional no art. 17 do CC das empresas organizadoras do xogo do bingo.
[676] Antes do 31 de outubro do ano anterior no art. 18 do V CC para o sector de pompas fúnebres de Galicia; no mes de decembro no art. 17 do CC das empresas organizadoras do xogo do bingo; antes do 1 de xaneiro no art. 13 do CC de Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA.
[677] Art. 12 do CC provincial de sanidade privada da provincia de Lugo; art. 34 do CC de industria siderometalúrxica e talleres de reparación de vehículos da provincia de Ourense.
[678] Art. 21 do CC da empresa Nea F3 Ibérica, SL.
[679] Por exemplo, 15 de abril no art. 40.8 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades.

da empresa[680] ou reservar a empresa a facultade de concedelas fóra da época de campaña[681].

Respecto da duración, son frecuentes as cláusulas que se axustan, na regulación de aspectos cuantitativos estritamente aos mínimos legais, 30 días naturais de vacacións, ou, en moita menor medida, os amplían modestamente a 31[682] ou 32 días[683] ou máis[684]. Algunhas cláusulas non recoñecen días naturais senón un mes ou un mes máis varios días ao longo do ano, ou en determinadas épocas, como Semana Santa e Nadal. Outras cláusulas recollen días laborables. En xeral 21[685], e sobre todo 22[686] ou 23[687] días laborais, que só excepcionalmente algúns convenios estenden a máis días[688]. Ás veces mesmo se combinan ambos os criterios con distintas fórmulas, para prever, por exemplo, 30 días naturais, como mínimo 22 laborables[689]. Algunhas cláusulas distinguen días hábiles e laborais[690]. E ás veces se contemplan supostos especiais, como o caso das persoas traballadoras con horarios intensivo de fin de semana, ás que se recoñece o dereito as vacacións en fins de semana[691]. É relativamente frecuente que cando se gocen fraccionadas[692] ou cando se gocen en períodos non considerados preferentes[693] se recoñeza algún día adicional.

Ademais, e aínda que as vacacións deben gozarse no ano natural de devindicación, algunhas cláusulas as distribúen por metade nos dous semestres do ano[694]. É tamén bastante frecuente establecer un prazo suplementario durante os primeiros días ou meses do ano seguinte para permitir gozar as vacacións non consumidas no anterior[695], aínda que algunhas cláusulas prevén que o non gozo durante

[680] Art. 41 do CC provincial do sector de industrias de derivados do cemento da provincia da Coruña; art. 28 do CC do sector de industrias do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra.
[681] Entre o 15 de xuño e o 15 de setembro no art. 8 do CC da empresa Aguas de Cabreiroá, SAU.
[682] Art. 16 do CC convenio colectivo do sector do comercio de alimentación da Coruña,
[683] 30 días en xeral e 32 se se parten en dous períodos no art. 18 do V CC para o sector de pompas fúnebres de Galicia,
[684] 35 días no art. 21 do CC do sector de orquestras de verbena de Galicia, pero deben ser gozadas en todo caso despois do 30 de outubro.
[685] Entre outros, art. 23 do CC do sector extractivo da pedra natural -canteiras- de Pontevedra; art. 36 do CC do sector da construción da provincia de Pontevedra.
[686] Art. 40 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades,
[687] Art. 26 do CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA; art. 19 do CC da empresa Fundación Formación e Emprego de Galicia (Forem Galicia); art. 8 do CC da empresa Casas Cube, SLU.
[688] 25, por exemplo, no art. 30 do CC da empresa Ence Energía y Celulosa, SA.
[689] Art. 12 do CC do sector de industrias vinícolas ou adegas de viño e viticultura nas adegas de Pontevedra; art. 16 do CC do sector de transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra; art. 34 do CC de industria siderometalúrxica e talleres de reparación de vehículos da provincia de Ourense.
[690] 26 días hábiles, é dicir, de luns a sábado ou 22 días laborais, é dicir de luns a venres no art. 14 do CC do sector de comercio de materiais de construción e saneamento da provincia de Pontevedra.
[691] 5 fins de semana, que poderán dividir nun máximo de dúas fraccións no art. 40.1.1 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades.
[692] Por exemplo, art. 4 do CC provincial para o sector de limpeza de edificios e locais de Lugo.
[693] Art. 19 do CC do sector do comercio retallista téxtil da provincia de Pontevedra.
[694] Art. 10 do CC da empresa Louzán, SL para os centros de Fábrica (O Porriño), do Polígono da Granxa (O Porriño), de Arteixo (A Coruña) e de Narón (A Coruña),
[695] Ata o 31 de xaneiro do ano seguinte no art. 26 do CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA; ata o 15 de xaneiro no art. 19 do CC da empresa Fundación Formación e Emprego de Galicia (Forem Galicia).

o ano natural supón, calquera que sexa a causa, a perda das vacacións ou da fracción pendente de gozo[696].

Pero tamén se presta atención a aspectos cualitativos, tendo en conta a preferencia xeral polo gozo da totalidade ou de parte das vacacións en período estival, verán[697] ou do 1 de xuño ao 30 de setembro[698]. Algúns convenios establecen un intervalo temporal máis reducido[699] ou más amplo[700]. Tamén hai alusións ao gozo dalgúns días noutras épocas que coinciden con períodos escolares non lectivos, como Nadal ou Semana Santa[701]. E cando a empresa peche por vacacións, o desfrute das vacacións coincidirá con este peche[702].

Algunhas cláusulas prevén mecanismos de compensación económica ou máis días de vacacións cando estas se gozan en períodos de menos demanda –xeralmente, en períodos non comprendidos entre os meses de xuño a setembro[703]- ou cando o persoal alcance un acordo coa empresa sobre o seu período vacacional de gozo[704]. Con todo, hai convenios que, precisamente en atención ao carácter estacional da actividade ou sector que regulan, impiden o gozo das vacacións nos meses de verán ou permiten á empresa, por razóns de actividade, excluír do período vacacional determinadas semanas concretas do ano[705].

Tamén se atopan regras bastante dispares na negociación colectiva sobre o carácter continuado ou fraccionado das vacacións, e preferencias tamén diversas por parte do persoal. É bastante común ofrecer a posibilidade de fraccionamento en dous intervalos[706] non necesariamente homoxéneos[707], e parecen razoables as cláusulas que impiden que os períodos fraccionados poidan ser inferiores a un determinado mínimo de

[696] Art. 22 do CC da Fundación San Rosendo.
[697] Art. 16 do CC do sector de transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra.
[698] Un dereito preferente se recoñece, por exemplo, no art. 40 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades. Dereito a 15 días no art. 14 do CC do sector de comercio de materiais de construción e saneamento da provincia de Pontevedra.
[699] Do 15 de xuño ao 15 de setembro no art. 28 do CC da empresa Montajes Tubacer, SL. Entre o 20 de xuño e o 30 de setembro no art. 8 do CC provincial da primeira transformación da madeira de Lugo. Xullo e agosto no art. 12 do CC da empresa Urbaser, SA. Limpeza pública viaria, recollida e transporte de residuos urbanos do Concello de Ferrol, no art. 5 do CC da empresa CIE Galfor, SA, para o seu centro de traballo situado no Polígono Industrial de San Cibrao das Viñas – Ourense, e tamén, a partir de 2017, no art. 8 do CC da empresa Ingesan para o centro de traballo dedicado á limpeza do Hospital Universitario da Coruña, pero con anterioridade do 1 de maio a 1 de outubro.
[700] De maio a outubro, ambos inclusive, no art. 22 do CC da Fundación San Rosendo ou no art. 19 do CC do sector do comercio retallista téxtil da provincia de Pontevedra; de marzo a setembro, salvo para o comercio téxtil no art. 5 do CC do sector do comercio vario da provincia da Coruña.
[701] 15 días nos meses de xullo, agosto e setembro e outros 15 días en decembro no art. 8 do CC da empresa Ángel López Soto, SL.
[702] Art. 16 do CC do ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia para salóns de peiteado de donas, cabaleiros, unisex e salóns de beleza.
[703] 2 días máis no art. 16 do CC do ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia para salóns de peiteado de donas, cabaleiros, unisex e salóns de beleza; unha bolsa de 200 € no art. 14 do CC do sector de comercio de materiais de construción e saneamento da provincia de Pontevedra.
[704] Art. 46.3 do CC da empresa Hijos de Rivera, SAU.
[705] Catro semanas no art. 10 do CC da empresa Louzán, SL para os centros de Fábrica (O Porriño), do Polígono da Granxa (O Porriño), de Arteixo (A Coruña) e de Narón (A Coruña),
[706] Art. 13 do CC de Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA; art. 26 do CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA.
[707] De 22 e 8 días no art. 8 do CC da empresa Euroinversiones Aguas de Sousas, SLU de Verín.

días[708] ou que esixen gozar dun mínimo ininterrompido de días de vacacións[709]. Algúns convenios permiten fraccionar as vacacións en máis períodos[710], ás veces só previa solicitude da persoa traballadora e autorización expresa da empresa. Outras cláusulas esixen, en cambio, o gozo ininterrompido dunha soa vez de todo o período ou de gran parte do período, ou o de polo menos a metade se o desexase a persoa traballadora[711] ou mesmo consideran obrigatorio o gozo ininterrompido de quince días nos meses de verán –por exemplo entre o 15 de xuño e o 15 de setembro[712]- o exclúen que poda gozarse de máis dun determinado número de sábados, cando é día laborable[713].

En canto aos mecanismos de fixación, é frecuente que se acuda a quendas rotatorias, de tal forma que quen tivo preferencia na elección de quenda no ano anterior, perda esa preferencia de opción ata que a exercite o resto do persoal. Rótase na prioridade en anos sucesivos, ben sen establecer os criterios de preferencia[714] ou ben dando prioridade para iniciar a rotación ao persoal, segundo os criterios que se fixen, principalmente de antigüidade e/ou idade[715], ou mesmo mediante un sistema por puntos que ten en conta as datas en que xa se gozaron antes as vacacións, ou realizando a asignación por sorteo[716], ou atendendo ás responsabilidades familiares e dando preferencia á coincidencia cos períodos de vacacións escolares[717]. Algunhas cláusulas recoñecen o dereito e a preferencia da traballadora embarazada a gozar das súas vacacións regulamentarias en períodos contiguos, anteriores ou posteriores, á baixa por maternidade[718]. Nalgún sector, como o da limpeza, mesmo se prevé a coordinación polo persoal pluriempregado das súas vacacións nas empresas afectadas para gozalas de forma conxunta[719]. Outras cláusulas permiten cambios nas rotacións sempre que non se ocasionen problemas de tipo organizativo e, en todo caso, preavisando á empresa cunha antelación mínima[720]. Outras cláusulas prevén que cando as vacacións se fraccionen en

[708] Unha semana, por exemplo, no art. 40 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades ou no art. 13 do CC do sector de hostalería da provincia da Coruña ou 5 días laborables no art. 4 do CC da empresa Supervisión y Control, SA, ou no art. 46 do CC da empresa Hijos de Rivera, SAU; 10 días no art. 36 do CC do sector da construción da provincia de Pontevedra.

[709] 14 días e un día natural máis nun dos dous intervalos, en caso de fraccionamento, no art. 16 do CC do sector de transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra.

[710] Tres para determinado persoal no art. 13 do CC de Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA e no art. 19 do CC da empresa Fundación Formación e Emprego de Galicia (Forem Galicia) –que permite aínda máis de tres de xeito excepcional-.

[711] Art. 16 do CC do ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia para salóns de peiteado de donas, cabaleiros, unisex e salóns de beleza.

[712] Art. 21 do CC da empresa Nea F3 Ibérica, SL.

[713] Art. 4 do CC da empresa Supervisión y Control, SA.

[714] Art. 18 do V CC para o sector de pompas fúnebres de Galicia; art. 14 do CC do sector de comercio de materiais de construción e saneamento da provincia de Pontevedra.

[715] Entre outros, art. 13 do CC de Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA; art. 12 do CC provincial de sanidade privada da provincia de Lugo.

[716] Art. 26 do CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA.

[717] Art. 9 do CC provincial da primeira transformación da madeira de Lugo. O art. 10.4 do CC para o persoal laboral da asociación Eixo Atlántico do Noroeste Peninsular ordena organizar quendas de forma obrigatoria, de xeito rotativo nos servizos onde poidan producirse colisión de intereses respecto ao gozo das vacacións, comezando polos traballadores con fillos en idade escolar (menores de 14 anos) e en segundo lugar os de maior antigüidade.

[718] Art. 10.7 do CC para o persoal laboral da asociación Eixo Atlántico do Noroeste Peninsular.

[719] Art. 7 do CC do sector de limpeza de edificios e locais para a provincia de Pontevedra; art.12 do CC convenio colectivo do sector de limpeza de edificios e locais da Coruña.

[720] Art. 18 do V CC para o sector de pompas fúnebres de Galicia; art. 7 do CC do sector de limpeza de edificios e locais para a provincia de Pontevedra; art. 10.6 do CC para o persoal laboral da asociación Eixo Atlántico do Noroeste Peninsular.

dous períodos, podan fixarse por metade máis ou menos, a conveniencia do persoal e a conveniencia da empresa.[721]

Algunhas cláusulas, para dar prioridade na elección dos períodos de gozo, mesmo sen rotación, teñen en conta criterios de idade ou antigüidade, ou valoran circunstancias especiais das persoas migrantes e ás veces, aínda que as cláusulas respecto diso son escasas, circunstancias persoais e familiares das persoas traballadoras que merecen unha valoración positiva en perspectiva de xénero, para recoñecer, por exemplo, o dereito á elección do período de vacacións a favor das mulleres xestantes ou a preferencia para persoas traballadoras con responsabilidades familiares a cargo –fillos menores de doce anos ou persoas dependentes ao seu coidado directo[722]. Sen prexuízo desa maior preferencia, algunhas cláusulas fixan outros criterios para os supostos de que varias persoas coincidan na solicitude dunha mesma quenda, priorizando tamén responsabilidades familiares para dar preferencia, por exemplo, ás persoas que teñan asignado o período de vacacións dos seus fillos por acordo ou decisión xudicial, ou, con máis frecuencia ás que teñan fillos en idade de escolarización obrigatoria[723], ou a aquelas cuxo cónxuxe traballe e teña fixadas as vacacións en tempo coincidente, e mesmo deixan en último lugar o criterio de maior a menor antigüidade[724].

Algunhas cláusulas ofrecen a garantía de que unha parte determinada –por exemplo, quince días- das súas vacacións poderá gozalas en período de vacacións escolares, ou quince días nas vacacións estivais e o resto noutros períodos escolares non lectivos, ou simple preferencia, aínda que non como criterio principal, de quen teñan ao seu cargo persoas dependentes ou menores. No entanto, bótanse de menos outros criterios que acentúan as necesidades de conciliación, como unha maior preferencia no caso de persoas traballadoras que formasen familias monoparentais. Tamén hai convenios que utilizan a idade como segundo criterio, para determinar a preferencia en casos de igualdade ante outros criterios prioritarios.

Dende unha perspectiva de xénero, algúns criterios aparentemente neutros, como é o da antigüidade, resultan criticables fronte a outros criterios, como a existencia de responsabilidades familiares, que reflicten valores constitucionais en defensa da protección á familia e a atención de necesidades reais de conciliación, pero que deben ser adecuadamente configurados.

Exemplos de boas prácticas son aquelas que se adaptan ás novas realidades sociais e ás novas necesidades de conciliación. Así, a prioridade no gozo de vacacións, no caso de persoas traballadoras afectadas mesmo por un convenio regulador de separación ou divorcio, coincidindo co período no que teñan asignado o coidado dos fillos e fillas. Pero tamén no caso das familias monoparentais.

---

[721] Art. 28 do CC da empresa Montajes Tubacer, SL; art. 31 do CC do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña; art. 4 do CC da empresa Supervisión y Control, SA; art. 12 do CC do sector de industrias vinícolas ou adegas de viño e viticultura nas adegas de Pontevedra; art. 22 do CC convenio colectivo do sector de rematantes, serradoiros e almacenistas de madeira da provincia da Coruña.

[722] Art. 40.6 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades.

[723] A preferencia da coincidencia das vacacións das persoas con responsabilidades familiares cos períodos de vacacións escolares é a máis común nas escasas cláusulas que teñen en conta a necesidade de conciliación a estes efectos. Entre outros, art. 25 do CC de edificación y obras públicas da provincia de Lugo.

[724] Art. 40.7 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades.

En relación coa superposición de vacacións e a suspensión por maternidade, adopción, acollemento ou paternidade, o art. 38.3 ET permite ao persoal -previo recoñecemento do dereito na xurisprudencia do TXUE- gozar as vacacións en data distinta, ao finalizar o período de suspensión, aínda que terminase o ano natural ao que correspondan. O mesmo dereito esténdese á superposición coa incapacidade temporal derivada de embarazo, parto ou lactación natural. Con anterioridade á reforma do RD-lei e a lei 3/2012, e como exemplos de boas prácticas, algúns convenios recoñecían expresamente o dereito que agora garante directamente o ET. Máis correcto dende o punto de vista da técnica lexislativa, sería que o lexislador fixese tamén referencia expresa aos períodos de suspensión por risco durante o embarazo e lactación natural, non só ás situacións de incapacidade temporal relacionadas co embarazo, parto ou lactación. De feito algúns convenios introducen o dereito a acumular as vacacións a todos eses períodos aínda expirado xa o ano natural a que tal período corresponda.

Con todo, o art. 38.3 non atribúe un dereito subxectivo do persoal a fixar unilateralmente unha nova data senón o dereito ao cambio de datas, suponse que nos termos que se acorden entre as partes e de conformidade ás regras que poida establecer o convenio colectivo. De dubidosa legalidade son as cláusulas que limitan temporalmente a posibilidade de gozar as vacacións que non poidan gozarse no ano natural de devindicación, ata unha determinada data do ano seguinte, coincidente en xeral co final do primeiro trimestre.

Polo demais, conviría, aínda que non é frecuente, que os convenios introduzan algunha preferencia a favor das mulleres xestantes, por exemplo para priorizar a súa quenda vacacional, polo menos a partir dun determinado mes de embarazo.

E en relación coa retribución que debe ser pagada durante o período vacacional de descanso anual, e que debe fixar a negociación colectiva en cada caso, tense que atender á finalidade de descanso efectivo que teñen as vacacións retribuídas, sen que poida resultar disuasorio o seu gozo. Durante as vacacións debe pagarse ás persoas traballadoras a "retribución normal ou media", de acordo co art. 7.1 do Convenio núm. 132 da OIT e o art. 7 da Directiva 2003/2008. As disposicións convencionais deben respectar en todo caso a normativa comunitaria. A interpretación xurisprudencial considera contrario a dereito que se exclúan da remuneración das vacacións as comisións ou incentivos habituais que se perciben cando leva a cabo efectivamente a prestación laboral. Enténdese que a retribución normal ou media inclúe as comisións ou incentivos á produción variables, complementos de carreira profesional, de dispoñibilidade… aínda que non bonus, ao tratarse dun concepto de devindicación anual que, por tanto, xa retribúe de seu as vacacións[725].

IV. CONCLUSIÓNS E PROPOSTAS DE MELLORA

A organización do tempo de traballo e do tempo de non traballo ou descanso é un ámbito clave para a introdución da perspectiva de xénero na negociación colectiva,

[725] Cambio xurisprudencial nas SSTS do 8 de xuño de 2016 (rec. casación núm. 112/2015 e 207/2015), que incorporan a doutrina do Tribunal de Xustiza da Unión Europea nas súas sentenzas do 22 de maio 2014 (asunto C-139/12, Lock) e do 12 de xuño de 2014 (asunto C-118/13, Bollacke) a teor da cal a retribución das vacacións anuais debe incluír todos os conceptos retributivos ordinarios.

de cara a facilitar a conciliación da vida persoal, laboral e familiar e a corresponsabilidade. Representa, ademais, un espazo no que a negociación colectiva ten unha ampla marxe de actuación e adaptación ás esixencias do sector ou empresa en cuestión, con respecto sempre aos mínimos de dereito necesario establecidos pola lei.

Á marxe dos dereitos de adaptación da duración e a distribución da xornada do art. 34.8 ET ou a redución de xornada por necesidades de conciliación do art. 37 –apartados 4 a 8-, que se estudarán no capítulo seguinte, deben destacarse, pola súa enorme transcendencia na organización da vida extra-laboral das persoas traballadoras, os distintos mecanismos de alteración da xornada regular que o lexislador permite regulamentar á negociación colectiva, con certos límites e/ou establecendo unha ordenación supletoria, aplicable en defecto de pacto excesivamente flexibilizadora, e que deben ser analizados en termos de igualdade e conciliación. Non só a posibilidade de distribución irregular do art. 34.2, especialmente dende as reformas de 2012 e 2013, senón tamén os tempos de presenza, dispoñibilidade e localización, o traballo a quendas, a xornada extraordinaria… e mesmo a regulación dos tempos de descanso e a necesidade de introducir a perspectiva de xénero na negociación colectiva.

En canto á regulación da xornada, debe promoverse a racionalización do horario de traballo, co obxectivo de favorecer a conciliación da vida laboral e persoal e mellorar tamén a produtividade da empresa. O establecemento de xornadas máximas, de límites máximos ao descanso na xornada partida, a implantación dunha xornada continuada, polo menos para determinados meses do ano e un día á semana, que adoita ser os venres, e, en especial, a flexibilidade de horario para traballadoras e traballadores, constitúen exemplos interesantes de medidas que facilitan a conciliación laboral, persoal e familiar e permiten avanzar na igualdade por razón de xénero.

Dende o reverso e en relación coa posibilidade de distribución irregular da xornada pola empresa, as boas prácticas atópanse na limitación desa potestade regulada en termos excesivamente xenerosos tras a reforma do RD-lei 3/2012, para que a capacidade de organización do tempo de traballo das empresas, que as dota de maior flexibilidade interna, se acompañe de garantías e seguridade para que as persoas traballadoras poidan compatibilizar o tempo de traballo e de conciliación.

Así, pódese esixir causalidade na necesidade de adaptación a esixencias produtivas da empresa, suficiente previsión na organización co establecemento de prazos de preavisos máis amplos que os previstos legalmente, para que as traballadoras e os traballadores poidan buscar alternativas ás dificultades de organización da vida extra-laboral que eses cambios poden supor, e mesmo prever un procedemento de negociación coa representación do persoal e excepcións para excluír da distribución irregular ou polo menos limitar a flexibilidade horaria en relación coas persoas que teñan ao seu cargo responsabilidades familiares e de xeito especial no caso das familias monoparentais e tendo en conta os posibles impedimentos por razón de seguridade e saúde laboral.

En xeral, parece respectuosa coa conciliación persoal e laboral e respectuosa coa perspectiva de xénero a inclusión dun principio xeral de voluntariedade, por exemplo, en relación coa realización de xornada partida, xornada en fin de semana, nocturnos, quendas de traballo que inclúan sábado e domingo, horarios dispoñibles, gardas de localización... Pero nos supostos de que non se poidan cubrir os horarios por carecer de

persoal voluntario, é frecuente establecer quenda rotatorias obrigatorias entre o persoal, con preferencias máis por antigüidade na empresa que por conciliación.

Son, en cambio, exemplos de boas prácticas as cláusulas que deixan a discreción do persoal, mesmo dentro de certos límites, a concreción da data de gozo do descanso correspondente ao exceso de xornada traballado. Por exemplo, as que permiten que unha porcentaxe das horas –a metade- as fixe o persoal e as restantes a empresa.

Polo que respecta aos tempos de dispoñibilidade e localización, ás quendas e á xornada extraordinaria é así mesmo conveniente a incorporación de cláusulas na negociación colectiva para a súa regulación cunha perspectiva de xénero, que facilite a conciliación da vida familiar e laboral.

E, por último, con respecto aos tempos de non traballo, descanso semanal e vacacións, dende unha perspectiva de xénero e como ocorre co tempo de traballo, canto maior sexa a dispoñibilidade do poder empresarial para modular ou concretar o tempo de descanso, maior será a dificultade da persoa traballadora de organizar a súa vida extra-laboral e conciliar as súas obrigas laborais con necesidades persoais ou familiares.

Os convenios que regulan con maior flexibilidade para as empresas a prestación de servizos en festivos e fin de semana e en particular en sábados e domingos, días non lectivos no calendario escolar, deben, en todo caso e como dereitos mínimos, garantir adecuadamente o descanso semanal de, polo menos día e medio ininterrompido, acumulable en períodos de ata catorce días e os días libres que correspondan.

É necesario tamén que os criterios que se introduzan para a planificación e gozo das vacacións teñan en conta as circunstancias familiares, por diante doutros criterios que, aínda formulados en termos neutros, poden producir maiores disfuncións, como o criterio de antigüidade. E, ademais, que esas circunstancias familiares dean especial cobertura ás persoas traballadoras con menores en idade escolar, pero que tamén teñan en conta as novas realidades sociais, e, en particular, ás persoas traballadoras que teñen a cargo unidades familiares monoparentais.

CAPÍTULO VII DEREITOS DE CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL

Jaime Cabeza Pereiro

SUMARIO: 1.- XORNADA. 2. PERMISOS. 3. LACTACIÓN. 4. REDUCIÓN DE XORNADA POR GARDA LEGAL. 5. COIDADO DE FILLOS E FILLAS CON CANCRO OU OUTRAS ENFERMIDADES RARAS. 6. OUTRAS REDUCIÓNS DE XORNADA. 7. EXCEDENCIA VOLUNTARIA. 8. EXCEDENCIA POR COIDADO DE FILLAS E FILLOS E OUTROS FAMILIARES. 9. OUTRAS EXCEDENCIAS. 10. AXUDAS ECONÓMICAS.

1. XORNADA

Algunha cláusula convencional regula a flexibilización de xornada por motivos familiares[726]. Diríxese a traballadores e traballadoras con fillas e fillos de menos de doce anos de idade ou con familiares convivintes que por razóns de idade ou de enfermidade necesiten a asistencia doutras persoas, ou a traballadoras vítimas de violencia de xénero. Poden solicitar a adaptación da xornada dentro dun horario diario de referencia, que lles debe ser concedida se as necesidades do servizo o permiten. Dentro deste horario, que debe ser o máis amplo posible, a persoa pode cumprir a xornada con total liberdade, sempre que a cumpra en cómputo mensual. Tamén se prevé que se lles facilite ás persoas con fillas e fillos menores de 12 anos ou convivintes que precisen da súa axuda a escolla prioritaria do horario de traballo, na medida en que o permita a organización da actividade[727]. Claro que as dúas citadas preferencias se contemplan sempre que non implique modificar o horario doutras persoas.

Hai convenios que expresan que promoven o horario flexible ou outros modos de organización do traballo que faciliten a conciliación da vida familiar e laboral[728]. E que, entre outras medidas, permiten a redución do tempo no xantar para posibilitar unha finalización anticipada da xornada[729]. Algunha cláusula, aínda que con carácter excepcional, prevé que a empresa conceda adaptacións temporais da xornada por causas xustificadas[730]. Outra, expresa que o empresario "atenderá" os casos de adaptación de xornada[731]. Outra máis, regula flexibilidades horarias para a atención de persoas maiores ao cargo do persoal, menores de doce anos, fillos con discapacidades ou, excepcionalmente, outros asuntos relativos á conciliación de vida familiar e laboral[732].

[726] Art. 33 do convenio colectivo da Compañía de Radio-Televisión de Galicia e as súas sociedades.
[727] Art. 23 do convenio colectivo da Compañía de Radio-Televisión de Galicia e as súas sociedades.
[728] Unha cláusula de xornada flexible ou con parte variable do horario, no art. 22 do convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Tui. Una cláusula clásica de horario flexible e oscilante, no art. 16 do convenio colectivo da Asemblea provincial de Cruz Bermella Española da Coruña.
[729] Art. 21 do convenio colectivo da empresa Pescanova España, SLU.
[730] Art. 9 do convenio colectivo da asociación Eixo Atlántico do Noroeste Peninsular.
[731] Art. 13 do convenio colectivo de Dalphi Metal España, SA.
[732] Art. 22 do convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Tui.

Tamén son importantes as cláusulas que remiten aos principios de voluntariedade e de rotación para a realización dos horarios máis inconvenientes[733]. Ou que incrementan o prazo mínimo de días de preaviso para a realización de xornada irregular[734]. E as que promoven, como medida de conciliación da vida familiar e laboral, a xornada continuada[735].

Nun sentido negativo, hai que criticar varios convenios, en particular no sector da automoción, que contemplan sistemas moi flexibles de bolsas de horas a prol da empresa e, no canto, non establecen ningún sistema de adaptación horaria que favoreza a conciliación da vida familiar e laboral para o seu persoal. O que resulta especialmente gravoso nun ámbito no que prevalece a contratación masculina[736]. Ou, máis en xeral, convenios que extreman a flexibilidade da xestión do tempo de traballo para a empresa e, no canto, non facilitan ningunha medida de adaptación horaria que favoreza a antedita conciliación[737].

2. PERMISOS

En materia de permisos, son importantes as cláusulas que introducen melloras no de nacemento ou de adopción de fillos e fillas[738]. Non debe esquecerse que, no caso da

[733] Por exemplo, art. 37 do convenio colectivo da Compañía de Radio-Televisión de Galicia e as súas sociedades.
[734] Vg., art. 28 do convenio colectivo da empresa Téxtil Lupe Ríos, SL.
[735] Por exemplo, art. 22 do convenio colectivo da Asemblea provincial de Cruz Bermella Española da Coruña.
[736] Vg., e entre outros, art. 25 do convenio colectivo da empresa Grupo Antolín PGA, SAU e art. 9 e anexo 3 do convenio colectivo de Dalphi Metal España, SA, art. 12 do convenio colectivo de Benteler Automotive Vigo, SL ou art. 13 do convenio colectivo de Asientos de Galicia, SL.
[737] Por exemplo, art. 13 do convenio colectivo da empresa Inergy Automotive Systems Spain, SA
[738] Por exemplo, a cinco días naturais, no art. 14 do convenio colectivo de Autopista del Atlántico, Concesionaria española, SA, no art. 28 do convenio colectivo da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA, no art. 17 do convenio colectivo da empresa Pescados Marcelino, SL, no art. 16 do convenio colectivo do sector do comercio vario da provincia da Coruña, no art. 7 do convenio colectivo do sector de industrias vinícolas ou adegas, comercio do viño, e viticultura nas adegas de Pontevedra, no art. 9 do convenio colectivo da limpeza do Hospital materno-infantil Teresa Herrera da Coruña e no art. 9 do convenio colectivo do sector da limpeza de edificios e locais para a provincia de Pontevedra. A seis días, no art. 7 do convenio colectivo da empresa Comercial Orework, SLU. A sete días, no art. 22 do convenio colectivo da Asemblea provincial de Cruz Bermella Española da Coruña. A oito, no art 12 do convenio colectivo do servizo de limpeza do Complexo Hospitalario Universitario Xeral Cíes de Vigo, adscritos a Clece, SA Apenas a tres días, no art. 24 do convenio colectivo da Fundación San Rosendo, no art. 23 do convenio colectivo das empresas organizadoras do xogo do bingo, no art. 36 V convenio colectivo para o sector de pompas fúnebres de Galicia, no art. 29 do convenio colectivo de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica, no art. 7 do convenio de Viza Automoción, SA, no art. 27 do convenio colectivo de Fomento de Construcciones y Contratas (Vigo), no art. 26 do convenio colectivo da empresa Vilarmaba Retail, SL, art. 18 do convenio colectivo da empresa Procesos Integrales AL FMS, SL, no art. 32 do convenio colectivo da empresa Nestlé España, SA, art. 11 do convenio colectivo da empresa Kiwi Atlántico, SA. A catro días no art. 19 do convenio colectivo da empresa Pescanova España, SLU, art. 26 do convenio colectivo da empresa Grupo Antolín PGA, SAU, art. 12 do convenio colectivo de Dalphi Metal España, SA, art. 18 do convenio colectivo de GKN Driveline Vigo, SA, art. 20 do convenio colectivo de Frivipesca Chapela, SA, art. 20 do convenio colectivo de Celta Prix, SL, limpeza viaria e recollida RSU de Vilanova, Cambados e Meis, art. 14 do convenio colectivo de Benteler Automotive Vigo, SL, art. 17 do convenio colectivo de Asientos de Galicia, SL, art. 10 do convenio colectivo da empresa Ingesan para o centro de traballo dedicado á limpeza do Hospital Universitario da Coruña, art. 10 do convenio colectivo provincial de primeira transformación da madeira de Lugo, art. 14 do convenio colectivo Parque de Bombeiros xestionado pola empresa Veicar na provincia de Lugo, art. 21 do convenio colectivo para o transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra, art.

maternidade biolóxica, ese permiso coincide no tempo co descanso obrigatorio das seis semanas posteriores ao parto. O que produce que o desfrute sempre o outro proxenitor, polo que ten un nesgo masculino moi intenso. Por iso, as melloras en convenio son especialmente recomendables, pois inciden na dimensión do pai –ou doutro proxenitor- como coidador dos fillas e fillos. Ás veces se diferencia unha mellora ordinaria de outra máis ampla no caso de intervención cirúrxica no parto[739]. Tamén hai ampliacións no caso de partos, adopcións ou acollementos múltiples ou no caso de fillos con discapacidades[740]. Ou no caso de partos por cesárea[741] ou enfermidade grave da muller que deu a luz[742]. Ou, en termos moi difusos, "no caso de gravidade"[743]. Non está de máis a efectos de non suscitar dúbidas –aínda que sería así en todo caso- que os convenios expresen que o permiso de nacemento é a maiores da licenza por paternidade[744]. Hai algunha cláusula illada que permite o desfrute do permiso en calquera dos sete días seguintes ao alumeamento[745]. Son discutibles as regras que

16 do convenio colectivo de Megasa Siderúrgica, SL, anexo V do convenio colectivo provincial do sector de industrias de derivados do cemento da Coruña, art. 13 do convenio colectivo da empresa Urbaser, SA para os seus traballadores adscritos ao servizo de limpeza pública, recollida e transporte de RSU do Concello de Ferrol, art. 18 do convenio colectivo do comercio de materiais para a construción e saneamento da provincia de Ourense, art. 11 do convenio colectivo da empresa Ángel López Soto, SL, art. 25 do convenio colectivo das empresas que prestan servizos no Complexo Medioambiental de Cerceda como subcontratistas de SOGAMA, art. 32 do convenio colectivo da Compañía de Tranvías de La Coruña, SA ou art. 31 do convenio colectivo da empresa Eulen, SA, para o persoal dedicado á limpeza industrial da refinaría da Coruña. Nalgún convenio a mellora unicamente consiste en que un dos dous días que recoñece a lexislación ten que ser de traballo efectivo, como establece o art. 19 do convenio colectivo da empresa Ence Energía y Celulosa, SA. Tres días ampliables a un máis no caso de enfermidade no art. 23 do convenio colectivo da empresa Metalships & Docks, SA. Tres días, dos que polo menos dous deben ser laborables no art. 26 do convenio colectivo da empresa Domiberia, SLU, no art. 47 do convenio colectivo de Hijos de Rivera, SAU e no art. 23 do convenio colectivo da empresa Televés, SA. Catro días, no art. 8 do convenio colectivo de Refrescos del Atlántico, SL, no art. 24 do convenio colectivo da empresa Inergy Automotive Systems Spain, SA, no Anexo III do convenio colectivo de Faurecia Interior Systems España, SA, no art. 33 do convenio colectivo da empresa Promoción de la Formación Las Palmas, SL, no art. 33 do convenio colectivo do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña, no art. 23 do convenio colectivo das empresas Costiña, SL e Costiña II, SL, no art. 7 do convenio colectivo do persoal do servizo de limpeza do Hospital Comarcal Monforte de Lemos, no art. 22 do convenio colectivo provincial para o sector do comercio de materiais para a construción e saneamento de Pontevedra, no art. 23 do convenio colectivo da empresa Armadores de Burela, SA, no art. 13 do convenio colectivo da sanidade privada da provincia de Lugo e no art. 20 do convenio colectivo da empresa Unidad de Vehículos Industriales, SA. Catro días, dos que cando menos dous teñen que ser laborables, no art. 25 do convenio colectivo da empresa CIE Galfor, SA.

[739] Por exemplo, sete días ordinaria e nove se hai a citada intervención, no art. 20 do convenio colectivo da Fundación Formación e Emprego de Galicia.

[740] Art. 20 do convenio colectivo da Fundación Formación e Emprego de Galicia.

[741] Art. 28 do III convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018, art. 12 do convenio colectivo de Dalphi Metal España, SA, art. 18 do convenio colectivo de GKN Driveline Vigo, SA, art. 12 do convenio colectivo do servizo de limpeza do Complexo Hospitalario Universitario Xeral Cíes de Vigo, adscritos a Clece, SA, no art. 33 do convenio colectivo do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña, no art. 25 do convenio colectivo da empresa CIE Galfor, SA e no art. 20 do convenio colectivo da empresa Unidad de Vehículos Industriales, SA Nalgún caso, ata a alta hospitalaria da nai, como no Anexo III do convenio colectivo de Faurecia Interior Systems España, SA.

[742] Art. 25 do convenio colectivo das empresas que prestan servizos no Complexo Medioambiental de Cerceda como subcontratistas de SOGAMA.

[743] Cinco días recoñece neste caso o art. 19 do convenio colectivo da Sociedade de Estiba e Desestiba do Porto da Coruña.

[744] Art. 7 do convenio de Viza Automoción, SA.

[745] Art. 18 do convenio colectivo de GKN Driveline Vigo, SA.

melloran o permiso por nacemento, pero non o permiso por adopción[746]. Tamén cabe facer referencia a un precepto convencional que concede permisos dun día por nacemento de netos[747]. Ou algún, que baixo unha dicción realmente confusa –"por maternidade de fillos ou fillos políticos: 1 día", parece querer dicir tamén o mesmo[748].

Para cuestións dunha futura adopción, pode citarse algunha cláusula que recoñece permisos para a asistencia ás preceptivas sesións de información e preparación e para a realización dos preceptivos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade[749]. Máis en xeral, hai convenios que recoñecen dous meses de permiso non retribuído para adopcións internacionais e un para adopcións nacionais[750].

Polo que se refire aos permisos por falecemento ou enfermidade grave hospitalización ou cirurxía de parentes, os convenios colectivos introducen melloras que poden pretender finalidades diferenciadas. Ás veces unicamente se incrementa o número de días, vg. a tres[751], catro[752] ou cinco naturais[753], sen que se fagan diferencias

[746] Art. 33 do convenio colectivo do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña.

[747] Art. 18 do convenio colectivo de GKN Driveline Vigo, SA, art. 10 do convenio colectivo da empresa Ingesan para o centro de traballo dedicado á limpeza do Hospital Universitario da Coruña e art. 9 do convenio colectivo do sector da limpeza de edificios e locais para a provincia de Pontevedra. Dous días no art. 20 do convenio colectivo de Frivipesca Chapela, SA. No art. 23 do convenio colectivo das empresas Costiña, SL e Costiña II, SL un día, que se poderá desfrutar dentro dos sete días naturais seguintes ao parto.

[748] Art. 8 do convenio colectivo de Refrescos del Atlántico, SL.

[749] Art. 24 do convenio colectivo da Fundación San Rosendo ou art. 32 do convenio colectivo da empresa Nestlé España, SA. Unicamente nos casos en que deben ter lugar dentro da xornada de traballo. Tamén, art. 23 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello do Rosal.

[750] Art. 54 do convenio colectivo das empresas que prestan servizos no Complexo Medioambiental de Cerceda como subcontratistas de SOGAMA.

[751] Art. 24 do convenio colectivo da Fundación San Rosendo, art. 23 do convenio colectivo das empresas organizadoras do xogo do bingo, art. 29 do convenio colectivo de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica, art. 23 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello do Rosal, art. 26 do convenio colectivo da empresa Vilarmaba Retail, SL, art. 23 do convenio colectivo da empresa Metalships & Docks, SA, art. 11 do convenio colectivo da empresa Kiwi Atlántico, SA, art. 26 do convenio colectivo da empresa Domiberia, SLU, art. 20 do convenio colectivo de Celta Prix, SL, limpeza viaria e recollida RSU de Vilanova, Cambados e Meis, art. 19 do convenio colectivo de transporte de mercadorías por estrada da provincia da Coruña, art. 23 do convenio colectivo das empresas Costiña, SL e Costiña II, SL, art. 14 do convenio colectivo Parque de Bombeiros xestionado pola empresa Veicar na provincia de Lugo, art. 21 do convenio colectivo para o transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra, art. 16 do convenio colectivo de Megasa Siderúrgica, SL, anexo V do convenio colectivo provincial do sector de industrias de derivados do cemento da Coruña, art. 23 do convenio colectivo da empresa Televés, SA, art. 13 do convenio colectivo da empresa Urbaser, SA para o seu persoal adscrito ao servizo de limpeza pública, recollida e transporte de RSU do Concello de Ferrol, art. 20 do convenio colectivo da empresa Aguas de Cabreiroá, SA, art. 25 do convenio colectivo das empresas que prestan servizos no Complexo Medioambiental de Cerceda como subcontratistas de SOGAMA, art. 22 do convenio colectivo da Asemblea provincial de Cruz Bermella Española da Coruña, art. 31 do convenio colectivo da empresa Eulen, SA, para o persoal dedicado á limpeza industrial da refinaría da Coruña ou art. 20 do convenio colectivo de Frivipesca Chapela, SA. Este convenio, no caso de enfermidade, unicamente mellora a tres días no caso de se tratar do cónxuxe ou de familiares dentro do primeiro grao, como tamén fai o art. 26 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Tui. Tamén tres días no art. 10 do convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Cerdedo, no art. 17 do convenio colectivo de Asientos de Galicia, SL, no art. 33 do convenio colectivo do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña, no art. 32 do convenio colectivo da Compañía de Tranvías de La Coruña, SA e no art. 10 do convenio colectivo provincial de primeira transformación da madeira de Lugo. Neste convenio, no caso de falecemento, son tres días laborables polo cónxuxe e fillos e tres días naturais por pais biolóxicos e políticos ou familiares do segundo grao de consanguinidade ou afinidade. A veces, o número de 3 días establécese como mínimo, pero "polo tempo indispensable". Así, no art. 20 do

entre parentesco por consanguinidade ou por afinidade[754]. Outras, faise diferencia entre o grao, mellorando o mínimo legal cando se trate do primeiro[755], ou do cónxuxe e fillos[756], ou de familiares convivintes[757]. Nesta liña, parecen razoables os convenios colectivos que amplían substancialmente o permiso en caso de pasamento do cónxuxe, parella de feito ou fillos[758], por exemplo, a cinco[759], sete[760], dez[761] ou quince días[762], ou tamén dos pais[763]. Un convenio establece un permiso retribuído dun mes, no caso de que haxa fillos menores de dezaseis anos ou persoas con discapacidade que non desenvolvan unha actividade retribuída[764]. Por suposto, existen distintas melloras cando se trata de que exista necesidade de desprazamento, ás veces esixindo unha mínima distancia quilométrica[765]. Hai cláusulas que introducen melloras para a morte do cónxuxe ou de familiares dentro do primeiro grao[766], ou tanto do primeiro canto do

convenio colectivo da empresa Unidad de Vehículos Industriales, SA para cónxuxe e familiares do primeiro grao.

[752] Art. 27 do convenio colectivo de Fomento de Construcciones y Contratas (Vigo), cando se trate de cónxuxe ou familiares no primeiro grao e de tres cando é segundo grao. Engadindo un día no caso de familiares dentro do terceiro grao. Catro días para o caso de pasamento de pais, sogros e irmáns, que se melloran máis en caso de morte de cónxuxe ou fillos, no art. 23 do convenio colectivo da empresa Metalships & Docks, SA. Catro por falecemento de pais, no art. 24 do convenio colectivo da empresa Inergy Automotive Systems Spain, SA. Tamén catro días no art. 47 do convenio colectivo de Hijos de Rivera, SAU, no art. 10 do convenio colectivo da empresa Ingesan para o centro de traballo dedicado á limpeza do Hospital Universitario da Coruña, no art. 33 do convenio colectivo da empresa Promoción de la Formación Las Palmas, SL, no art. 7 do convenio colectivo do persoal do servizo de limpeza do Hospital Comarcal Monforte de Lemos, no art. 22 do convenio colectivo provincial para o sector do comercio de materiais para a construción e saneamento de Pontevedra e no art. 23 do convenio colectivo da empresa Armadores de Burela, SA. Catro días, con posibilidade de o ampliar por razóns xustificadas e "humanitarias", art. 9 do convenio colectivo da limpeza do Hospital materno-infantil Teresa Herrera da Coruña.

[753] Art. 17 do convenio colectivo da empresa Pescados Marcelino, SL, art. 16 do convenio colectivo do sector do comercio vario da provincia da Coruña, art. 7 do convenio colectivo do sector de industrias vinícolas ou adegas, comercio do viño, e viticultura nas adegas de Pontevedra e art. 13 do convenio colectivo da sanidade privada da provincia de Lugo. Cinco no caso de falecemento e catro no de enfermidade, no art. 8 do convenio colectivo de Refrescos del Atlántico, SL.

[754] Art. 14 do convenio colectivo de Autopista del Atlántico, Concesionaria española, SA ou art. 22 do convenio colectivo da empresa Nea F3 Ibérica, SL.

[755] Art. 20 do convenio colectivo da Fundación Formación e Emprego de Galicia. Tamén, art. 19 do convenio colectivo da empresa Pescanova España, SLU.

[756] Anexo III do convenio colectivo de Faurecia Interior Systems España, SA e art. 11 do convenio colectivo da empresa Ángel López Soto, SL.

[757] A cinco días, no Anexo III do convenio colectivo de Faurecia Interior Systems España, SA Tamén a cinco, no art. 9 do convenio colectivo do sector da limpeza de edificios e locais para a provincia de Pontevedra.

[758] Art. 19 do convenio colectivo da empresa Ence Energía y Celulosa, SA.

[759] Art. 11 do convenio colectivo da empresa Kiwi Atlántico, SA.

[760] Art. 23 do convenio colectivo da empresa Metalships & Docks, SA e art. 12 do convenio colectivo de Dalphi Metal España, SA.

[761] Art. 24 do convenio colectivo da empresa Inergy Automotive Systems Spain, SA

[762] Art. 18 do convenio colectivo da empresa Procesos Integrales AL FMS, SL, art. 26 do convenio colectivo da empresa Grupo Antolín PGA, SAU, art. 14 do convenio colectivo de Benteler Automotive Vigo, SL e art. 17 do convenio colectivo de Asientos de Galicia, SL.

[763] A cinco días, no art. 18 do convenio colectivo da empresa Procesos Integrales AL FMS, SL.

[764] Art. 22 do convenio colectivo da Asemblea provincial de Cruz Bermella Española da Coruña.

[765] Art. 20 do convenio colectivo da Fundación Formación e Emprego de Galicia. Tamén apela a distancias mínimas o art. 41 do convenio colectivo da Compañía de Radio-Televisión de Galicia e as súas sociedades.

[766] Art. 41 do convenio colectivo da Compañía de Radio-Televisión de Galicia e as súas sociedades ou art. 20 do convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Xove.

segundo grao[767], aínda que neste caso ás veces só por consanguinidade[768]. E outras que amplían o dereito alén do segundo grao para chegar, vg., ao terceiro[769] ou mesmo alén do terceiro[770]. E outras máis que establecen unha escala, de permiso máis longo, para os familiares máis próximos, a máis curto, cando o grao de parentesco é menos próximo[771]. Tamén hai convenios que diferencian no número de días non en función do grao de parentesco, senón se hai convivencia ou non[772]. E os hai que establecen períodos máis amplos, con carácter non retribuído[773]. Certo interese ten, a causa da maior diversidade de estruturas familiares, o permiso por morte do fillo político[774]. Ademais, tamén

[767] Art. 7 do convenio de Viza Automoción, SA ou art. 26 do convenio colectivo da empresa Grupo Antolín PGA, SAU. Tamén, art. 18 do convenio colectivo de GKN Driveline Vigo, SA, pero recoñecendo máis días se se trata do cónxuxe ou de parentes no primeiro grao. O mesmo no art. 14 do convenio colectivo de Benteler Automotive Vigo, SL.

[768] Art. 18 do convenio colectivo de GKN Driveline Vigo, SA.

[769] Art. 28 do III convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018, art. 7 do convenio de Viza Automoción, SA, art. 18 do convenio colectivo da empresa Procesos Integrales AL FMS, SL, art. 23 do convenio colectivo da empresa Metalships & Docks, SA, art. 26 do convenio colectivo da empresa Grupo Antolín PGA, SAU., art. 12 do convenio colectivo de Dalphi Metal España, SA, art. 30 do convenio colectivo da empresa Construcciones Navales Paulino Freire, SA ou art. 18 do convenio colectivo de GKN Driveline Vigo, SA, art. 24 do convenio colectivo da empresa Inergy Automotive Systems Spain, SA, art. 47 do convenio colectivo de Hijos de Rivera, SAU., art. 16 do convenio colectivo do sector do comercio vario da provincia da Coruña, art. 7 do convenio colectivo do persoal do servizo de limpeza do Hospital Comarcal Monforte de Lemos, art. 25 do convenio colectivo da empresa CIE Galfor, SA, art. 21 do convenio colectivo para o transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra. E art. 31 do convenio colectivo da empresa Eulen, SA, para o persoal dedicado á limpeza industrial da refinaría da Coruña. Tamén, no art. 26 do convenio colectivo da empresa Domiberia, SLU, aínda que neste caso se diferencia o parentesco por consanguinidade e por afinidade. Unicamente por consanguinidade no art. 14 do convenio colectivo de Benteler Automotive Vigo, SL, no art. 17 do convenio colectivo de Asientos de Galicia, SL, no art. 7 do convenio colectivo do sector de industrias vinícolas ou adegas, comercio do viño, e viticultura nas adegas de Pontevedra, no art. 20 do convenio colectivo da empresa Unidad de Vehículos Industriales, SA e no art. 32 do convenio colectivo da Compañía de Tranvías da Coruña, SA Tamén dentro do terceiro por, enfermidade grave, no art. 26 do convenio colectivo da empresa Domiberia, SLU pero unicamente para tíos/as consanguíneos/as. Igualmente, no art. 22 do convenio colectivo para o sector da construción da provincia de Ourense. Unicamente sobriños, non tíos, no art. 20 do convenio colectivo da empresa Aguas de Cabreiroá, SA Medio día, no caso de pasamento de familiares do terceiro grao por consanguinidade ou afinidade, no art. 18 do convenio colectivo do comercio de materiais para a construción e saneamento da provincia de Ourense. Un día, ampliable a dous no caso de convivencia, no art. 9 do convenio colectivo do sector da limpeza de edificios e locais para a provincia de Pontevedra.

[770] Un día, no art. 23 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello do Rosal, no art. 10 do convenio colectivo da empresa Ingesan para o centro de traballo dedicado á limpeza do Hospital Universitario da Coruña e no art. 9 do convenio colectivo da limpeza do Hospital materno-infantil Teresa Herrera da Coruña. Dous días, que se transforman en tres se hai convivencia, no art. 12 do convenio colectivo do servizo de limpeza do Complexo Hospitalario Universitario Xeral Cíes de Vigo, adscritos a Clece, SA e no art. 26 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Tui. Tamén dous días no art. 20 do convenio colectivo de Frivipesca Chapela, SA Esixindo que exista convivencia, no art. 11 do convenio colectivo da empresa Ángel López Soto, SL.

[771] Art. 11 do convenio colectivo para o persoal laboral da asociación Eixo Atlántico do Noroeste Peninsular. A mesma idea, tanto para o caso de enfermidade como de morte, no art. 30 do convenio colectivo da empresa Construcciones Navales Paulino Freire, SA. Unha técnica parella, no art. 24 do convenio colectivo da empresa Inergy Automotive Systems Spain, SA, no art. 17 do convenio colectivo de Asientos de Galicia, SL e no art. 25 do convenio colectivo da empresa CIE Galfor, SA

[772] Art. 12 do convenio colectivo do servizo de limpeza do Complexo Hospitalario Universitario Xeral Cíes de Vigo, adscritos a Clece, SA. Cinco días se hai convivencia e tres se non a hai.

[773] Art. 20 do convenio colectivo de Frivipesca Chapela, SA.

[774] Á que se vincula un día de permiso, no art. 18 do convenio colectivo de GKN Driveline Vigo, SA.

existen melloras no caso de permisos por enfermidade[775]. Son de interese as cláusulas que contemplan o desfrute non inmediato do permiso no caso de enfermidade ou hospitalización[776], ou que admiten que parte do permiso se desfrute despois da alta hospitalaria[777]. Ou que expresan que, neste caso de hospitalización, o permiso se conta por días hábiles[778]. Ou que establecen a posibilidade de variación dos días de desfrute da licenza, con previa notificación á empresa[779]. Ou que contemplan o desfrute en días alternos ou en media xornada[780]. Ou que regulan especificamente o permiso por amniocentese[781]. Ou un permiso por cirurxía sen baixa, dun día de duración[782]. Tamén hai convenios que establecen permisos no caso de morte de compañeiros ou compañeiras de traballo, diferenciando se é por continxencia común ou profesional[783]. Pola contra, outros establecen limitacións ao permiso que claramente contradín os mínimos do art. 37.3 ET[784]. Ás veces, cumpríndose o límite legal, non se mellora ou se mellora menos a hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario[785].

Por suposto, e seguindo o que expresa o propio art. 37.3 ET, regúlanse duracións diferenciadas para o caso de que sexa necesario o desprazamento da persoa traballadora. Con solucións, moi diversas, cuxa concreción aquí se omite. Noutra orde de ideas, hai

[775] Con duracións distintas, segundo o grao de parentesco, no art. 7 do convenio de Viza Automoción, SA.

[776] Entre outras, art. 23 do convenio colectivo das empresas organizadoras do xogo do bingo, que dispón que o persoal ten un prazo de quince días para concretar cando vai desfrutar do permiso. No art. 7 do convenio de Viza Automoción, SA, unicamente contempla o desfrute demorado no caso de familiares dentro do primeiro grao. Con carácter xeral, no art. 27 do convenio colectivo de Fomento de Construcciones y Contratas (Vigo), no art. 22 do convenio colectivo provincial para o sector do comercio de materiais para a construción e saneamento de Pontevedra e no art. 25 do convenio colectivo das empresas que prestan servizos no Complexo Medioambiental de Cerceda como subcontratistas de SOGAMA. Así mesmo, art. 26 do convenio colectivo da empresa Vilarmaba Retail, SL, art. 20 do convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Xove e art. 22 do convenio colectivo da Asemblea provincial de Cruz Bermella Española da Coruña. Con certos matices de interese, no art. 23 do convenio colectivo da empresa Metalships & Docks, SA e art. 26 do convenio colectivo da empresa Grupo Antolín PGA, SAU. Tamén con variacións de interese, art. 12 do convenio colectivo do servizo de limpeza do Complexo Hospitalario Universitario Xeral Cíes de Vigo, adscritos a Clece, SA e no art. 9 do convenio colectivo do sector da limpeza de edificios e locais para a provincia de Pontevedra. No caso do art. 7 do convenio colectivo do persoal do servizo de limpeza do Hospital Comarcal Monforte de Lemos se permite desfrutar dos días de permiso ao longo de toda a hospitalización, pero sempre de xeito consecutivo.

[777] Art. 26 do convenio colectivo da empresa Domiberia, SLU.

[778] Art. 12 do convenio colectivo de Dalphi Metal España, SA. Hai cláusulas que expresan que todas as licenzas se computan por días hábiles. Por exemplo, art. 30 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Tui.

[779] Art. 12 do convenio colectivo de Dalphi Metal España, SA.

[780] Art. 30 do convenio colectivo da empresa Construcciones Navales Paulino Freire, SA e art. 15 do convenio colectivo de Faurecia Interior Systems España, SA.

[781] Art. 12 do convenio colectivo de Dalphi Metal España, SA.

[782] Art. 15 do convenio colectivo de Faurecia Interior Systems España, SA.

[783] Art. 23 do convenio colectivo da empresa Metalships & Docks, SA.

[784] Por exemplo, art. 17 c) apartado segundo do convenio colectivo da empresa Ence, Energía y Celulosa, SA, centro de operacións Pontevedra.

[785] Así, no art. 24 do convenio colectivo da empresa Inergy Automotive Systems Spain, SA.

que lamentar certas regulacións convencionais que parten da idea expresa de que o traballador é un home[786].

Canto ás licenzas por enfermidade, ás veces se considera especificamente algún tipo, como as de tipo infecto-contaxioso de familiares que conviven coa persoa traballadora[787]. As mesmas variantes, en relación co grao de consanguinidade ou afinidade ou de desprazamentos que se enxergan no permiso por morte tamén se atopan nos permisos por enfermidade[788]. Algunha cláusula convencional inclúe certa definición *ad hoc* de hospitalización[789]. E outra de accidente ou enfermidade graves[790]. Hai cláusulas que recoñecen días adicionais –vg., tres, ou dez-, pero xa non con retribución íntegra, senón co 50 por 100[791], ou días adicionais sen retribución[792]. E outra que expresa que, no caso de que a persoa traballadora teña que abandonar o posto de traballo unha vez iniciada a súa xornada por estar enferma ou por recibir notificación de accidente ou enfermidade grave ou hospitalización dun familiar ata o segundo grao, ese día será retribuído na súa totalidade e non consumirá licenza ningunha[793]. Con solución contraria, outra cláusula distingue se nesa xornada se traballou máis ou menos do tempo previsto, de tal xeito que neste segundo caso xa computa como un día de licenza[794]. Polo demais, hai algún convenio que regula as situacións nas que se produce o falecemento do familiar durante o desfrute do permiso por enfermidade deste[795].

Poden ter certa pegada as cláusulas que permiten aumentar os días de licenza por nacemento de filla e fillo ou por enfermidades, pero a conta de días festivos ou de vacacións[796]. E ten moito interese un convenio que establece unha bolsa de cinco días de permiso retribuído, adicional a outros, e que se pode desfrutar, entre varias circunstancias, no caso de nacemento de fillos e por morte de cónxuxe, fillos ou

[786] E así regulan, por exemplo, o permiso "por enfermidade grave de esposa e fillos" ou "alumeamento de esposa" –art. 30 do convenio colectivo da empresa Construcciones Navales Paulino Freire, SA-. Xa sen entrar na esixencia de relación matrimonial para estas circunstancias.

[787] Art. 28 c) do convenio colectivo da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA e art. 11 do I convenio colectivo da empresa Louzán, SL

[788] Art. 20 do convenio colectivo da Fundación Formación e Emprego de Galicia.

[789] Art. 11 do I convenio colectivo da empresa Louzán, SL: "soamente se entenderá por hospitalización a estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, durante 24 horas ou máis". E engade que "a asistencia ou estancia dun parente en urxencias non supón a súa hospitalización, salvo que esta sexa superior a 24 horas e, por iso, soamente neste último caso se xera o dereito á licenza por hospitalización". Tamén, art. 12 do convenio colectivo de Dalphi Metal España, SA.

[790] Art. 11 do convenio colectivo para o persoal laboral da asociación Eixo Atlántico do Noroeste Peninsular e art. 26 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Tui. Unicamente de enfermidade grave, no art. 14 do convenio colectivo de Benteler Automotive Vigo, SL, no art. 7 do convenio colectivo do persoal do servizo de limpeza do Hospital Comarcal Monforte de Lemos e no art. 20 do convenio colectivo da empresa Unidad de Vehículos Industriales, SA.

[791] Art. 7 do convenio de Viza Automoción, SA e art. 26 do convenio colectivo da empresa Grupo Antolín PGA, SAU. Neste caso, esixindo que haxa desprazamento.

[792] Art. 33 do convenio colectivo do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña e art. 23 do convenio colectivo da empresa Televés, SA.

[793] Art. 12 do convenio colectivo do servizo de limpeza do Complexo Hospitalario Universitario Xeral Cíes de Vigo, adscritos a Clece, SA.

[794] Art. 20 do convenio colectivo de Frivipesca Chapela, SA. En termos similares, art. 9 do convenio colectivo do sector da limpeza de edificios e locais para a provincia de Pontevedra e art. 25 do convenio colectivo das empresas que prestan servizos no Complexo Medioambiental de Cerceda como subcontratistas de SOGAMA.

[795] Art. 20 do convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Xove. O permiso por falecemento suspende o de enfermidade e iníciase o cómputo daquel.

[796] Art. 24 do convenio colectivo da Fundación San Rosendo.

parentes ata o segundo grao, ou por acompañamento de fillos menores ao médico –cun máximo de 6 horas anuais-[797].

Como crítica xeral, apenas hai convenios colectivos que conteñan diferentes tratamentos do parentesco por consanguinidade ou afinidade, o que sería moi desexable para evitar comportamentos socialmente moi enquistados de que é a muller a que se acolle sempre a estes permisos de coidado de familiares enfermos[798].

Ademais, se recoñecen permisos por circunstancias non previstas no Estatuto dos traballadores. Por exemplo, para a realización dos trámites de adopción e de acollemento[799]. Ou para a asistencia a técnicas de fecundación asistida[800], polos períodos necesarios para a consulta[801], ou cando non poda ter lugar fóra da xornada laboral da traballadora[802]. Permisos que, ademais, nalgún caso se estenden ao cónxuxe ou parella de feito[803]. Ou non se lles estende, pero se prevén para estes últimos adaptacións de xornada aos efectos do acompañamento[804]. Ou redúceselles a xornada con mingua proporcional de retribucións[805]. Canto á adopción ou acollemento, ten interese unha cláusula que recoñece unha excedencia con reserva de posto de traballo de dous a catro meses para a realización dunha adopción internacional[806].

Tamén hai convenios que recoñecen permisos para matrimonio de familiares dentro de segundo grao[807], ou unicamente de fillas ou fillos[808], ou de fillos e irmáns[809],

[797] Art. 26 do convenio colectivo da empresa Vilarmaba Retail, SL.

[798] Un caso excepcional e case anecdótico no art. 26 H 1 do convenio colectivo da empresa Vilarmaba Retail, SL.

[799] De dous días naturais, no art. 14 do convenio colectivo de Autopista del Atlántico, Concesionaria española, SA.

[800] Sen máis condicións no art. 41 do convenio colectivo da Compañía de Radio-Televisión de Galicia e as súas sociedades. Engadindo que, no caso de desprazamento, será de dous días. O mesmo permiso para asistencia a técnicas de reprodución asistida no art. 28 do III convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018, no art. 23 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello do Rosal e art. 12 do convenio colectivo de Dalphi Metal España, SA, nos arts. 22 e 26 do convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Tui ou no art. 20 do convenio colectivo da empresa Unidad de Vehículos Industriales, SA.

[801] Aínda que nalgún caso engadindo a expresión, de dubidosa esixibilidade, "ante a infertilidade da parella". Art. 20 do convenio colectivo da Fundación Formación e Emprego de Galicia.

[802] Art. 27 do convenio colectivo da empresa Vilarmaba Retail, SL. Neste caso, como permiso non retribuído.

[803] Art. 41 do convenio colectivo da Compañía de Radio-Televisión de Galicia e as súas sociedades, art. 19 do convenio colectivo da empresa Pescanova España, SLU, art. 23 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello do Rosal ou art. 26 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Tui.

[804] Art. 12 do convenio colectivo de Dalphi Metal España, SA.

[805] Art. 36 do convenio colectivo da empresa Promoción de la Formación Las Palmas, SL.

[806] Art. 31 do convenio colectivo da empresa Vilarmaba Retail, SL.

[807] Art. 20 do convenio colectivo da Fundación Formación e Emprego de Galicia, art. 24 do convenio colectivo da Fundación San Rosendo, art. 22 do convenio colectivo da empresa Nea F3 Ibérica, SL. Neste caso, con extensión expresa a parellas de feito rexistradas. Tamén, art. 23 do convenio colectivo das empresas organizadoras do xogo do bingo, art. 7 do convenio de Viza Automoción, SA, art. 19 do convenio colectivo da empresa Ence Energía y Celulosa, SA, art. 26 do convenio colectivo da empresa Vilarmaba Retail, SL, art. 18 do convenio colectivo da empresa Procesos Integrales AL FMS, SL, art. 32 do convenio colectivo da empresa Nestlé España, SA, art. 26 do convenio colectivo da empresa Grupo Antolín PGA, SAU, art. 12 do convenio colectivo de Dalphi Metal España, SA, art. 40 do convenio colectivo da empresa Recursos e Programas Activos, SL, art. 26 do convenio colectivo da empresa Domiberia, SLU, art. 24 do convenio colectivo da empresa Inergy Automotive Systems Spain, SA, art. 14 do convenio colectivo de Benteler Automotive Vigo, SL, art. 17 do convenio colectivo de Asientos de

ou de fillos, pai e nai[810], ou parentes de segundo grao e convivintes[811], ou outro tipo de regras intermedias[812]. Ou por outras efemérides de tipo relixioso[813]. Ou, en paralelo ao permiso de 15 días por matrimonio, hai cláusulas que recoñecen días en caso de separación ou divorcio[814]. Merecen referencia, así mesmo, os permisos que se recoñecen para reunións relacionadas coa educación dos fillos[815], en particular no caso de fillos con discapacidades[816].

Un permiso que ten bastante interese, que tampouco se recolle no ET, é o que se recoñece en moitos convenios colectivos para consultas médicas. En ocasións, a norma convencional non matiza nada máis, aparte de engadir que se concede polo tempo necesario ou indispensable ou estritamente necesario[817]. Outras, establece un número de

---

Galicia, SL, art. 33 do convenio colectivo da empresa Promoción de la Formación Las Palmas, SL, art. 16 do convenio colectivo do sector do comercio vario da provincia da Coruña, art. 33 do convenio colectivo do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña, art. 23 do convenio colectivo das empresas Costiña, S.L e Costiña II, SL, art. 14 do convenio colectivo Parque de Bombeiros xestionado pola empresa Veicar na provincia de Lugo, art. 25 do convenio colectivo da empresa CIE Galfor, SA, art. 16 do convenio colectivo de Megasa Siderúrgica, SL, art. 23 do convenio colectivo da empresa Televés, SA e art. 13 do convenio colectivo da sanidade privada da provincia de Lugo, art. 25 do convenio colectivo das empresas que prestan servizos no Complexo Medioambiental de Cerceda como subcontratistas de SOGAMA e art. 31 do convenio colectivo da empresa Eulen, SA, para o persoal dedicado á limpeza industrial da refinaría da Coruña.

[808] Art. 17 do convenio colectivo da empresa Pescados Marcelino, SL, art. 10 do convenio colectivo do persoal adscrito ao servizo de limpeza viaria, recollida RSU, transporte e desratización da empresa CESPA, SA, art. 24 do convenio colectivo provincial do comercio téxtil de Lugo. Dous días por este concepto no art. 27 do convenio colectivo de Fomento de Construcciones y Contratas (Vigo), art. 22 do convenio colectivo para o sector da construción da provincia de Ourense, anexo V do convenio colectivo provincial do sector de industrias de derivados do cemento da Coruña, art. 13 do convenio colectivo da empresa Urbaser, SA para os seus traballadores adscritos ao servizo de limpeza pública, recollida e transporte de RSU do Concello de Ferrol, art. 20 do convenio colectivo da empresa Aguas de Cabreiroá, SA, art. 11 do convenio colectivo da empresa Ángel López Soto, SL e art. 32 do convenio colectivo da Compañía de Tranvías de La Coruña, SA. De fillos e netos, no art. 22 do convenio colectivo da Asemblea provincial de Cruz Bermella Española da Coruña.

[809] Art. 26 do convenio colectivo da empresa Grupo Antolín PGA, SAU e art. 30 do convenio colectivo da empresa Construcciones Navales Paulino Freire, SA. De familiares convivintes, no art. 12 do convenio colectivo do servizo de limpeza do Complexo Hospitalario Universitario Xeral Cíes de Vigo, adscritos a Clece, SA, especificándose neste que o permiso tamén abrangue aos familiares políticos.

[810] Art. 10 do convenio colectivo provincial de primeira transformación da madeira de Lugo.

[811] Art. 9 do convenio colectivo da limpeza do Hospital materno-infantil Teresa Herrera da Coruña e art. 22 do convenio colectivo da Asemblea provincial de Cruz Bermella Española da Coruña.

[812] Fillos e fillas, nai e pai e netos/as no art. 19 do convenio colectivo de GKN Driveline Vig Especifico, SA.

[813] Art. 23 do convenio colectivo das empresas organizadoras do xogo do bingo, art. 19 do convenio colectivo da empresa Ence Energía y Celulosa, SA, art. 24 do convenio colectivo provincial do comercio téxtil de Lugo, art. 25 do convenio colectivo da empresa CIE Galfor, SA e art. 32 do convenio colectivo da Compañía de Tranvías de La Coruña, SA.

[814] Art. 23 do convenio colectivo das empresas organizadoras do xogo do bingo. Engade que se pode desfrutar no intre da demanda o no da sentenza. Tamén dous días no art. 21 do convenio colectivo para o transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra e no art. 22 do convenio colectivo da Asemblea provincial de Cruz Bermella Española da Coruña.

[815] Art. 23 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello do Rosal. Por exemplo, reunións de titoría, consello escolar ou profesorado dos fillos, no art. 20 do convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Xove.

[816] Art. 22 do convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Tui e art. 20 do convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Xove.

[817] Art. 14 do convenio colectivo de Autopista del Atlántico, Concesionaria española, SA, art. 25 do convenio colectivo autonómico de eventos, servizos e producións culturais de Galicia, art. 19 do convenio colectivo da empresa Pescanova España, SLU, art. 19 do convenio colectivo da empresa Ence Energía y

horas de permiso por consulta, por exemplo tres[818], catro[819] ou oito[820], ou diferente en función da distancia á que se atope o servizo médico no que se produce a consulta[821] ou do motivo desta[822]. Ou expresa que é polo tempo imprescindible[823]. Ou outorga un número máximo de horas ao ano –por exemplo 8[824], 10[825], 16[826], 20[827], 22[828], 24[829],

---

Celulosa, SA, art. 18 do convenio colectivo da empresa Procesos Integrales AL FMS, SL, art. 11 do convenio colectivo da empresa Kiwi Atlántico, SA, art. 26 do convenio colectivo da empresa Domiberia, SLU, art. 24 do convenio colectivo da empresa Inergy Antomotive Systems Spain, SA, art. 26 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Tui, art. 20 do convenio colectivo de Celta Prix, SL, limpeza viaria e recollida RSU de Vilanova, Cambados e Meis, art. 14 do convenio colectivo de Benteler Automotive Vigo, SL, art. 17 do convenio colectivo de Asientos de Galicia, SL, art. 47 do convenio colectivo de Hijos de Rivera, SAU, art. 33 do convenio colectivo da empresa Promoción de la Formación Las Palmas, SL, art. 16 do convenio colectivo do sector do comercio vario da provincia da Coruña, art. 33 do convenio colectivo do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña, art. 23 do convenio colectivo das empresas Costiña, SL e Costiña II, SL, art. 7 do convenio colectivo do persoal do servizo de limpeza do Hospital Comarcal Monforte de Lemos, art. 24 do convenio colectivo provincial do comercio téxtil de Lugo, art. 25 do convenio colectivo da empresa CIE Galfor, SA, art. 22 do convenio colectivo para o sector da construción da provincia de Ourense, art. 23 do convenio colectivo da empresa Televés, SA , art. 13 do convenio colectivo da empresa Urbaser, SA para o seu persoal adscrito ao servizo de limpeza pública, recollida e transporte de RSU do Concello de Ferrol, art. 9 do convenio colectivo da limpeza do Hospital materno-infantil Teresa Herrera da Coruña, art. 23 do convenio colectivo da empresa Armadores de Burela, SA, art. 13 do convenio colectivo da sanidade privada da provincia de Lugo, art. 22 do convenio colectivo da empresa Madeiras Gómez, SL ou art. 25 do convenio colectivo das empresas que prestan servizos no Complexo Medioambiental de Cerceda como subcontratistas de SOGAMA. Polo tempo que a consulta "oficial" se demore, no art. 40 do convenio colectivo da empresa Recursos e Programas Activos, SL. O tempo necesario, pero non máis de cinco horas, no Anexo III do convenio colectivo de Faurecia Interior Systems España, SA. Tamén, art. 31 do convenio colectivo da empresa Eulen, SA, para o persoal dedicado á limpeza industrial da refinaría da Coruña.

[818] Tres con carácter xeral, no art. 29 do convenio colectivo para o persoal laboral do servizo de cociña do hospital provincial de Pontevedra-Mediterránea de Catering, SL. Tamén 3, agás que haxa desprazamento, no art. 15 do convenio colectivo do servizo de limpeza do Complexo Hospitalario Universitario Xeral Cíes de Vigo, adscritos a Clece, SA. Así mesmo, no art. 14 do convenio colectivo de Benteler Automotive Vigo, SL e no art. 11 do convenio colectivo do sector da limpeza de edificios e locais para a provincia de Pontevedra.

[819] Art. 11 do I convenio colectivo da empresa Louzán, SL. O art. 25 do convenio colectivo da empresa Metalships & Docks, SA. Di que é polo tempo imprescindible no caso de consulta no especialista e de tres horas cando se trata do médico de cabeceira.

[820] Art. 10 do convenio colectivo provincial de primeira transformación da madeira de Lugo.

[821] Art. 20 do convenio colectivo de Frivipesca Chapela, SA.

[822] Anexo III do convenio colectivo de Faurecia Interior Systems España, SA.

[823] Art. 23 do convenio colectivo das empresas organizadoras do xogo do bingo, art. 26 do convenio colectivo da empresa Vilarmaba Retail, SL ou art. 22 do convenio colectivo da Asemblea provincial de Cruz Bermella Española da Coruña.

[824] Art. 20 do convenio colectivo da empresa Industrias del Tablero, SA, aínda que só para a atención primaria. Para a atención especializada, polo tempo indispensable.

[825] Art. 40 do convenio colectivo da empresa Recursos e Programas Activos, SL.

[826] Art. 28 do III convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018 e art. 12 do convenio colectivo de Dalphi Metal España, SA, especificando que é para consultas propias ou de familiares. Tamén 16 horas no art. 24 do convenio colectivo da empresa Inergy Antomotive Systems Spain, SA, así mesmo utilizables para acompañar a familiares. Igualmente 16 horas no art. 33 do convenio colectivo do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña. Así mesmo, no art. 25 do convenio colectivo da empresa CIE Galfor, SA, incluíndo consultas de fillos menores de idade, cónxuxe, pais e nais dependentes e acompañamento do cónxuxe para exames prenatais. O mesmo número no art. 23 do convenio colectivo da empresa Televés, SA, incluíndo visitas ao pediatra.

[827] Art. 7 do convenio de Viza Automoción, SA.

[828] Art. 26 do convenio colectivo da empresa Grupo Antolín PGA, SAU e art. 14 do convenio colectivo de Benteler Automotive Vigo, SL, incluíndo o acompañamento de fillos e familiares dependentes. O mesmo no art. 17 do convenio colectivo de Asientos de Galicia, SL.

25[830], 36[831] ou 50 horas[832]. Certas cláusulas establecen estes limiares, e engaden que, superados os mesmos, as horas de consulta médica serán non retribuídas ou recuperables[833]. Ou un número máximo de saídas ao ano por estas causas[834], ou un número de días ao ano –por exemplo, catro-, que non se poden coller en fraccións inferiores a catro horas de traballo[835]. Hai cláusulas nas que se limita obxectivamente, para consultas que se inclúan na carteira de servizos do sistema sanitario público, ou para "consultorio médico da Seguridade Social"[836]. Ou para consultas nos servizos públicos de saúde, con exclusión expresa de visitas a consultorios médicos privados[837]. Aínda que outras cláusulas expresan que se concede indiferenciadamente para servizos sanitarios públicos ou privados[838]. Hai cláusulas que conceden un día enteiro de permiso se a consulta require desprazamento a Santiago ou tres se o desprazamento é fóra de Galicia[839]. Ou que prevén un permiso dun día para o recoñecemento médico anual[840]. Algún convenio asimila o vello dereito ao pagamento do salario ou de parte del durante os primeiros tres días de incapacidade temporal do ano ao seu uso para atender consultas médicas da propio persoa traballadora[841].

Outras veces amplíase para acompañamento "non habitual" ou "en circunstancias especiais xustificadas" de familiares e unicamente dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade ou cónxuxe[842], ou acompañamento de

---

829 Art. 24 do I convenio colectivo do sector de orquestras de verbena de Galicia 2017-2018.

830 Para o médico de cabeceira, precisa o art. 25 do convenio colectivo da empresa Metalships & Docks, SA.

831 Art. 11 do convenio colectivo da empresa Ángel López Soto, SL.

832 Repartidas en 12 saídas ao ano para consultas propias, de fillos menores de 16 anos ou persoas dependentes, no art. 18 do convenio colectivo do comercio de materiais para a construción e saneamento da provincia de Ourense.

833 Art. 20 do convenio colectivo da empresa Industrias del Tablero, SA.

834 De seis, no Anexo III do convenio colectivo de Faurecia Interior Systems España, SA.

835 Así o establece, para o acompañamento de familiares, o art. 23 do convenio colectivo das empresas Costiña, SL e Costiña II, SL.

836 Art. 41 do convenio colectivo da Compañía de Radio-Televisión de Galicia e as súas sociedades e art. 25 do convenio colectivo autonómico de eventos, servizos e producións culturais de Galicia. A mesma idea no art. 24 do convenio colectivo da empresa Inergy Antomotive Systems Spain, SA e no art. 20 do convenio colectivo da empresa Aguas de Cabreiroá, SA.

837 Art. 11 do I convenio colectivo da empresa Louzán, SL art. 23 do convenio colectivo das empresas organizadoras do xogo do bingo, art. 21 do convenio colectivo da empresa José Sanjurjo Construcciones, SL e art. 18 do convenio colectivo do comercio de materiais para a construción e saneamento da provincia de Ourense.

838 Art. 28 do III convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018, art. 25 do convenio colectivo da empresa Metalships & Docks, SA, art. 12 do convenio colectivo de Dalphi Metal España, SA, Anexo III do convenio colectivo de Faurecia Interior Systems España, SA, art. 22 do convenio colectivo provincial para o sector do comercio de materiais para a construción e saneamento de Pontevedra e art. 23 do convenio colectivo da empresa Televés, SA Algún convenio contempla tamén a atención médica privada, pero poñéndolle máis trabas. Por exemplo, art. 20 Por exemplo, reunións de titoría, consello escolar ou profesorado dos fillos, no art. 20 do convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Xove.

839 Art. 20 do convenio colectivo de Frivipesca Chapela, SA.

840 Art. 31 do convenio colectivo da empresa Eulen, SA, para o persoal dedicado á limpeza industrial da refinaría da Coruña.

841 Art. 17 do convenio colectivo da empresa Pescados Marcelino, SL.

842 Art. 20 do convenio colectivo da Fundación Formación e Emprego de Galicia. En termos similares, art. 41 do convenio colectivo da Compañía de Radio-Televisión de Galicia e as súas sociedades, aínda que se omite a expresión "non habitual". Tamén, art. 30 do convenio colectivo da empresa Construcciones Navales Paulino Freire, SA e art. 20 do convenio colectivo de Celta Prix, SL, limpeza viaria e recollida RSU de Vilanova, Cambados e Meis, esixindo neste caso convivencia e, no caso dos

ascendentes e descendentes[843], ou unicamente fillos[844], ou dentro do primeiro grao sempre que exista convivencia e dependencia[845], ou dentro dun arco de idade para fillos e familiares que convivan no domicilio da persoa traballadora[846], ou familiares dentro do primeiro grao e convivintes[847], ou que teñan enfermidade crónica ou discapacidade grave[848]. Ou considerando especialmente o acompañamento á muller embarazada a consultas derivadas do seu estado[849]. Ou o de fillos con discapacidades psico-físicas[850]. Permisos de acompañamento que se amplían na súa duración para o caso de acompañamento de fillos menores de seis anos, fillos de familias monoparentais ou fillos dependentes[851]. Incluíndo mesmo a posibilidade de incrementar o tempo, pero con obriga de recuperación do período collido adicionalmente[852]. E establecendo limitacións se ambos proxenitores traballan na mesma empresa[853]. É habitual o permiso de acompañamento ás técnicas de preparación ao parto ou a técnicas de reprodución asistida[854]. Hai certas cláusulas que regulan con minuciosidade o acompañamento, describindo as patoloxías para as que se prevé, os familiares para os que se concede e o concepto de persoa maior a cargo[855]. Certas cláusulas establecen un número máximo de acompañamentos ao mes[856].

---

fillos, que sexan menores de idade. De fillos menores de nove anos, no art. 24 do convenio colectivo provincial do comercio téxtil de Lugo.

[843] Art. 28 do III convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018. Esixindo certificación do grao de dependencia, art. 19 do convenio colectivo da empresa Ence Energía y Celulosa, SA. Detallando certos requisitos, art. 26 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Tui.

[844] Art. 36 do V convenio colectivo para o sector de pompas fúnebres de Galicia. De fillos menores de 14 anos ou de ascendentes que convivan, no art. 26 do convenio colectivo da empresa Grupo Antolín PGA, SAU. De fillos menores de 16 anos, no art. 7 do convenio colectivo da empresa Comercial Orework, SLU.

[845] Art. 19 do convenio colectivo da empresa Pescanova España, SLU.

[846] Art. 11 do convenio colectivo para o persoal laboral da asociación Eixo Atlántico do Noroeste Peninsular. No art. 10 do convenio colectivo provincial de primeira transformación da madeira de Lugo, para fillos menores de dez anos. Menores de 14 anos e maiores dependentes, no art. 22 do convenio colectivo provincial para o sector do comercio de materiais para a construción e saneamento de Pontevedra.

[847] Art. 23 do convenio colectivo das empresas Costiña, SL e Costiña II, SL Fillos menores de idade e dependentes a cargo do traballador no art. 25 do convenio colectivo das empresas que prestan servizos no Complexo Medioambiental de Cerceda como subcontratistas de SOGAMA.

[848] Art. 23 do convenio colectivo da empresa Armadores de Burela, SA. En termos similares, e recoñecendo nove horas ao mes, art. 11 do convenio colectivo do sector da limpeza de edificios e locais para a provincia de Pontevedra.

[849] Art. 17 do convenio colectivo de Asientos de Galicia, SL.

[850] Dous días naturais para asistir a consultas médicas, no art. 23 do convenio colectivo da empresa Televés, SA.

[851] Art. 41 do convenio colectivo da Compañía de Radio-Televisión de Galicia e as súas sociedades.

[852] Art. 41 do convenio colectivo da Compañía de Radio-Televisión de Galicia e as súas sociedades.

[853] Art. 41 do convenio colectivo da Compañía de Radio-Televisión de Galicia e as súas sociedades.

[854] Art. 28 do III convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018.

[855] Art. 23 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello do Rosal.

[856] Por exemplo, tres, para o acompañamentos de fillos menores de 18 anos ou fillos e parentes discapacitados, ou do cónxuxe o parella de feito a probas médicas especiais, no art. 15 do convenio colectivo do servizo de limpeza do Complexo Hospitalario Universitario Xeral Cíes de Vigo, adscritos a Clece, SA e art. 22 do convenio colectivo da Asemblea provincial de Cruz Bermella Española da Coruña.

Ten bastante ductilidade o permiso por asuntos propios, que algúns convenios conceden, por exemplo dun[857] ou dous días ao ano[858], ou tres[859], catro[860] , cinco[861], seis[862], sete[863] ou nove días ao ano[864], nalgún caso transferibles ao ano seguinte no caso de que non se poidan desfrutar[865]. Algún convenio recoñece 16 horas ao ano "*en caso extraordinario*"[866], ou oito horas para resolver cuestión inaprazables de índole

[857] Art. 36 V convenio colectivo para o sector de pompas fúnebres de Galicia, art. 29 do convenio colectivo de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica, art. 11 do convenio colectivo da empresa Kiwi Atlántico, SA, art. 40 do convenio colectivo da empresa Recursos e Programas Activos, SL, art. 8 do convenio colectivo de Refrescos del Atlántico, SL, art. 24 do convenio colectivo provincial do comercio téxtil de Lugo, art. 7 do convenio colectivo de transporte de mercadorías por estrada da provincia da Coruña, neste caso, sen dereito á retribución, art. 5 do convenio colectivo do sector da limpeza de edificios e locais para a provincia de Pontevedra e art. 31 do convenio colectivo da empresa Eulen, SA, para o persoal dedicado á limpeza industrial da refinaría da Coruña.

[858] Art. 14 do convenio colectivo de Autopista del Atlántico, Concesionaria española, SA e art. 12 do convenio colectivo de Dalphi Metal España, SA, neste caso non retribuídos. Tamén, no Anexo III do convenio colectivo de Faurecia Interior Systems España, SA, art. 16 do convenio colectivo do sector do comercio vario da provincia da Coruña, art. 4 do convenio colectivo da empresa CIE Galfor, SA e art. 16 do convenio colectivo de Megasa Siderúrgica, SL. Dun día no art. 22 do convenio colectivo da empresa Nea F3 Ibérica, SL. Aínda que este convenio logo recoñece catro días máis para a atención persoal de asuntos que non admitan demora. Dous días, un retribuído e outro non, no art. 25 do convenio colectivo das empresas que prestan servizos no Complexo Medioambiental de Cerceda como subcontratistas de SOGAMA.

[859] Art. 28 do III convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018, art. 17 do convenio colectivo de ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia para salóns de peiteado de donas, cabaleiros, unisex e salóns de beleza, art. 26 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Tui ou art. 8 do convenio colectivo da empresa Ingesan para o centro de traballo dedicado á limpeza do Hospital Universitario da Coruña. Tres días non retribuídos no art. 25 do convenio colectivo da empresa CIE Galfor, SA, no art. 9 do convenio colectivo da limpeza do Hospital materno-infantil Teresa Herrera da Coruña e art. 14 do convenio colectivo da sanidade privada da provincia de Lugo.

[860] Art. 24 do convenio colectivo da Fundación San Rosendo, art. 20 Por exemplo, reunións de titoría, consello escolar ou profesorado dos fillos, no art. 20 do convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Xove ou art. 23 do convenio colectivo das empresas Costiña, SL e Costiña II, SL. Neste caso, unicamente se poden coller de días en día. Catro días, que se devindican un cada trimestre, no art. 22 do convenio colectivo da Asemblea provincial de Cruz Bermella Española da Coruña.

[861] Art. 41 do convenio colectivo da Compañía de Radio-Televisión de Galicia e as súas sociedades, art. 10 do convenio colectivo do persoal adscrito ao servizo de limpeza viaria, recollida RSU, transporte e desratización da empresa CESPA, SA, art. 20 do convenio colectivo de Celta Prix, SL, limpeza viaria e recollida RSU de Vilanova, Cambados e Meis e art. 22 do convenio colectivo provincial para o sector do comercio de materiais para a construción e saneamento de Pontevedra. Tamén cinco días, regulando dous réximes distintos de desfrute, no art. 14 do convenio colectivo da empresa Urbaser, SA para o seu persoal adscrito ao servizo de limpeza pública, recollida e transporte de RSU do Concello de Ferrol. Cinco días non retribuídos, no art. 19 do convenio colectivo do comercio de materiais para a construción e saneamento da provincia de Ourense.

[862] Art. 23 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello do Rosal e art. 10 do convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Cerdedo.

[863] Sete días non retribuídos no art. 9 do convenio colectivo do sector da limpeza de edificios e locais para a provincia de Pontevedra e no art. 32 do convenio colectivo da empresa Eulen, SA, para o persoal dedicado á limpeza industrial da refinaría da Coruña. Sete, algún retribuídos e outros non, no art. 32 do convenio colectivo da Compañía de Tranvías de La Coruña, SA, que regula o procedemento de solicitude.

[864] Art. 11 do convenio colectivo para o persoal laboral da asociación Eixo Atlántico do Noroeste Peninsular, art. 3 do convenio colectivo do persoal do servizo de limpeza do Hospital Comarcal Monforte de Lemos.

[865] Con bastantes limitacións, no art. 41 do convenio colectivo da Compañía de Radio-Televisión de Galicia e as súas sociedades. Na súa posible conexión con vacacións, art. 28 do III convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018.

[866] Horas non retribuídas, no art. 7 do convenio de Viza Automoción, SA.

persoal[867], ou unha bolsa de dez horas anuais de libre disposición[868]. Poden ser con ou sen remuneración[869], que días sen remuneración se engadan a outros remunerados[870], ou condicionarse a que o persoal acredite certa antigüidade na empresa, por exemplo de dous anos[871]. Algunha cláusula referida a empresas concesionarias de servizos públicos, remite ao réxime de permisos por asuntos públicos da normativa da entidade pública contratante[872]. Ás veces, os convenios conceden días non recuperables e recuperables, diferenciando así dous tipos de permisos por asuntos propios[873], ou establecen permisos sen soldo non causais que non lle poden supor á empresa alteración dos seus medios produtivos[874]. Hai algunha cláusula que concede quince días de permiso non retribuído ao ano[875], que se poden desfrutar en períodos mínimos de catro días[876]. Polo demais, non é excepcional a limitación de que os días de asuntos propios non se poden xuntar ás vacacións nin aos festivos[877] ou que non os pode desfrutar simultaneamente máis dun número ou dunha porcentaxe determinada do cadro de persoal[878], ou un número máximo de persoas por quenda[879], ou que non se pode desfrutar máis dun día consecutivamente[880]. Tamén é habitual que se estableza a necesidade de aviso previo ou xustificación posterior[881]. Nos convenios que contemplan o traballo no sábado, hai

[867] Art. 17 do convenio colectivo da empresa Pescados Marcelino, SL.
[868] Art. 22 do convenio colectivo da Asemblea provincial de Cruz Bermella Española da Coruña.
[869] Por exemplo, o art. 27 do convenio colectivo da empresa Domiberia, SLU se recoñecen permisos non retribuídos en casos extraordinarios debidamente acreditados, polo tempo que sexa preciso, pero sempre con carácter voluntario para a empresa.
[870] Seis días sen remuneración, no art. 28 do III convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018.
[871] Art. 14 do convenio colectivo de Autopista del Atlántico, Concesionaria española, SA.
[872] Art. 30 do convenio colectivo para o persoal laboral do servizo de cociña do hospital provincial de Pontevedra-Mediterránea de Catering, SL, con algunha mellora específica adicional por antigüidade.
[873] "Por xestións particulares", como expresa o art. 20 do convenio colectivo da Fundación Formación e Emprego de Galicia.
[874] Art. 24 do convenio colectivo da empresa Metalships & Docks, SA.
[875] Art. 27 do convenio colectivo de Fomento de Construcciones y Contratas (Vigo).
[876] Art. 23 do convenio colectivo das empresas organizadoras do xogo do bingo. Catorce días, que se dividen en períodos de sete días, no art. 34 do convenio colectivo da empresa Promoción de la Formación Las Palmas, SL.
[877] Art. 20 do convenio colectivo da Fundación Formación e Emprego de Galicia, art. 17 do convenio colectivo da empresa Pescados Marcelino, SL, art. 11 do convenio colectivo para o persoal laboral da asociación Eixo Atlántico do Noroeste Peninsular, art. 8 do convenio colectivo de Refrescos del Atlántico, SL, art. 23 do convenio colectivo das empresas Costiña, SL e Costiña II, SL, art. 3 do convenio colectivo do persoal do servizo de limpeza do Hospital Comarcal Monforte de Lemos, art. 24 do convenio colectivo provincial do comercio téxtil de Lugo e art. 13 do convenio colectivo da sanidade privada da provincia de Lugo. Permitindo nalgún caso a acumulación a vacacións, art. 26 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Tui, art. 16 do convenio colectivo do sector do comercio vario da provincia da Coruña e art. 31 do convenio colectivo da empresa Eulen, SA, para o persoal dedicado á limpeza industrial da refinaría da Coruña. E tamén ás vacacións de Semana Santa e Nadal, no art. 8 do convenio colectivo da empresa Ingesan para o centro de traballo dedicado á limpeza do Hospital Universitario da Coruña.
[878] Por exemplo, o 5 por 100, no caso do art. 40 do convenio colectivo da empresa Recursos e Programas Activos, SL. Un número de 3 simultaneamente, no art. 3 do convenio colectivo do persoal do servizo de limpeza do Hospital Comarcal Monforte de Lemos. Tamén, art. 17 do convenio colectivo de ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia para salóns de peiteado de donas, cabaleiros, unisex e salóns de beleza.
[879] Art. 16 do convenio colectivo da empresa Megasa Siderúrgica, SL.
[880] Art. 16 do convenio colectivo da empresa Megasa Siderúrgica, SL. Iso agás autorización expresa da empresa.
[881] Art. 24 do I convenio colectivo do sector de orquestras de verbena de Galicia 2017-2018.

cláusulas que establecen un número de sábados libres polo persoal[882]. E nalgunha cláusula se regula con detalle o procedemento de solicitude, as causas de denegación e outros dereitos tales como a desistencia dun permiso de asuntos propios xa solicitado[883]. Por outra banda, hai certa cláusula que concede un permiso non retribuído de sete días que se pode desfrutar ao final das dezaseis semanas de suspensión por parto[884].

Moi criticable é a cláusula que recoñece o permiso por asuntos propios ás persoas traballadoras que presten servizos a xornada completa e ás que traballen a tempo parcial, pero utilizando para estas o principio de proporcionalidade en días[885]. Ou aínda peor, permisos por asuntos propios que unicamente se lle recoñecen ao persoal a xornada completa, con exclusión absoluta das persoas contratadas a tempo parcial[886]. Pois iso prodúcelles unha discriminación indirecta por mor de sexo ás mulleres. Máis proporcionada parece a esixencia de tres meses de prestación previa de servizos para que se poida coller este permiso por asuntos propios[887]. Tamén debe ser obxecto de crítica, por contraria ao principio de igualdade do art 15 ET, a cláusula que limita o permiso por asuntos propios ao persoal con contrato indefinido[888]. Por suposto, esta limitación afecta potencialmente máis ás mulleres, tendo en conta que elas teñen unha taxa de precariedade máis elevada.

Como variante, algunha norma convencional establece permisos non retribuídos "en casos excepcionais e por motivos xustificados", por períodos de menos de catro meses[889], no que é evidente o nesgo de atención a asuntos familiares. Como engadido, recoñécense días de permiso sen soldo que se deben xustificar por enfermidade grave ou dilatada de familiar de primeiro grao de consanguinidade ou afinidade[890]. Outro convenio recolle un permiso de entre un e seis meses por ano natural, haxa ou non interrupcións, e que se pode ampliar ata un curso lectivo cando os motivos son de tipo formativo[891]. Outro, cando concorran circunstancias persoais ou familiares debidamente xustificadas, de dous meses[892]. Outro, dun mes, por causas xustificadas e exceptuando varias partes do ano[893]. Ou tamén dun mes, sen que se exprese unha causa específica[894],

[882] Art. 20 do convenio colectivo de Celta Prix, SL, limpeza viaria e recollida RSU de Vilanova, Cambados e Meis.
[883] Art. 3 do convenio colectivo do persoal do servizo de limpeza do Hospital Comarcal Monforte de Lemos.
[884] Art. 25 do convenio colectivo das empresas que prestan servizos no Complexo Medioambiental de Cerceda como subcontratistas de SOGAMA.
[885] Art. 24 do convenio colectivo da Fundación San Rosendo.
[886] Art. 27 do convenio colectivo de Fomento de Construcciones y Contratas (Vigo).
[887] Art. 24 do convenio colectivo da Fundación San Rosendo.
[888] Art. 29 do convenio colectivo de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica.
[889] Art. 21 do convenio colectivo da Fundación Formación e Emprego de Galicia.
[890] Art. 21 do convenio colectivo da Fundación Formación e Emprego de Galicia.
[891] Art. 42 do convenio colectivo da Compañía de Radio-Televisión de Galicia e as súas sociedades, establecendo un procedemento específico para a súa concesión. Tamén de entre un e seis meses no art. 20 do convenio colectivo de transporte de mercadorías por estrada da provincia da Coruña.
[892] Aínda que limita o dereito aos traballadores e traballadoras con dous anos de antigüidade.
[893] Art. 27 do convenio colectivo da empresa Vilarmaba Retail, SL. No art. 33 do convenio colectivo da empresa Promoción de la Formación Las Palmas, SL exprésase que, en caso de enfermidade de longa duración, a empresa favorecerá a solicitude dos permisos non retribuídos que sexan necesarios.
[894] Art. 12 do convenio colectivo do servizo de limpeza do Complexo Hospitalario Universitario Xeral Cíes de Vigo, adscritos a Clece, SA. No caso do art. 10 do convenio colectivo da empresa Ingesan para o centro de traballo dedicado á limpeza do Hospital Universitario da Coruña, un mes a estudar pola comisión paritaria mixta do convenio. Así mesmo, art. 7 do convenio colectivo do persoal do servizo de

ou quince días[895], que se poden ampliar a tres meses no caso de accidente ou enfermidade grave do cónxuxe ou parentes dentro do primeiro grao que convivan coa persoa traballadora[896]. En termos xerais, varios convenios contemplan permisos non retribuídos dirixidos ao coidado de persoas con enfermidades graves. Permisos que adoitan estenderse a un ou varios meses[897].

Tamén existe algunha cláusula que outorga permisos non retribuídos de ata un mes de duración no caso de accidentes ou enfermidades moi graves de fillos, acollidos ou convivintes menores de idade[898], ou por hospitalización prolongada do cónxuxe, parella de feito ou persoas que convivan coa persoa traballadora[899]. Ou maiores que, por motivos de idade ou enfermidade necesiten da asistencia doutras persoas e padezan ditas enfermidades ou accidente graves[900]. Ou de tres meses para coidado de fillos de menos de oito anos, en particular cando estean hospitalizados[901]. Ou de tres meses cada dous anos por asuntos propios[902]. Nas Administracións públicas, hai casos de permisos non retribuídos de, vg., tres meses de duración, que dependen das necesidades do servizo, pero que non se vinculan a causas concretas[903].

Unha cláusula recoñece unha excedencia con reserva de posto de traballo de dous meses de duración que pode pedirse dentro dos tres meses seguintes ao pasamento dun familiar dentro do primeiro grao[904].

Nesta materia de permisos por atención a familiares, nos convenios colectivos do persoal laboral de Administracións públicas inclúense, ás veces con certas melloras, as normas de conciliación de vida familiar e laboral plasmadas na lexislación de emprego público ou nos acordos entre a Administración e os sindicatos alcanzados nas mesas xerais. Nesta exposición prescíndese da súa descrición[905]. Si que interesa engadir que algún convenio de empresas que contratan coas Administracións públicas se remite á normativa destas verbo dos permisos[906].

---

limpeza do Hospital Comarcal Monforte de Lemos e art. 24 do convenio colectivo da Asemblea provincial de Cruz Bermella Española da Coruña.

[895] Art. 24 do convenio colectivo provincial do comercio téxtil de Lugo.

[896] Art. 13 do convenio colectivo da sanidade privada da provincia de Lugo.

[897] Por exemplo, entre dous e seis meses no art. 18 do convenio colectivo de ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia para salóns de peiteado de donas, cabaleiros, unisex e salóns de beleza.

[898] Vg., art. 23 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello do Rosal e art. 26 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Tui. Con regras específicas de interese, art. 23 do convenio colectivo das empresas Costiña, SL e Costiña II, SL. Por enfermidade grave, no art. 23 do convenio colectivo da empresa Armadores de Burela, SA.

[899] Art. 23 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello do Rosal.

[900] Art. 41 do convenio colectivo da Compañía de Radio-Televisión de Galicia e as súas sociedades. Unha variante deste permiso no art. 28 do III convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018.

[901] Art. 27 do convenio colectivo da empresa Vilarmaba Retail, SL.

[902] Art. 11 do convenio colectivo para o persoal laboral da asociación Eixo Atlántico do Noroeste Peninsular e art. 28 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Tui.

[903] Vg., art. 23 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello do Rosal.

[904] Art. 31 do convenio colectivo da empresa Vilarmaba Retail, SL.

[905] Vg., art. 18 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello do Rosal ou art. 26 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Tui.

[906] Por exemplo, art. 27 do convenio colectivo para o persoal laboral do servizo de cociña do hospital provincial de Pontevedra-Mediterránea de Catering, SL.

Como regra xeral de cómputo de permisos de breve duración, hai convenios colectivos que expresan que non se contan os dous días de descanso semanal, ou os de non traballo no caso de xornadas especiais[907]. Outras cláusulas, pola contra, sitúan o comezo da licenza co do feito causante, con algunha excepción, como o permiso por hospitalización, que se permite o seu desfrute en días sucesivos ou non sucesivos, a escolla da persoa traballadora[908]. Teñen interese os convenios colectivos que contemplan o desfrute do permiso a xeito de creto de horas, ou ben por medios días[909]. Tamén os que prevén melloras non retribuídas, que a empresa se compromete a facilitar[910].

Finalmente, aínda que non se trate dun permiso, é interesante certa cláusula que recoñece preferencias para ocupar vacantes en centros de traballo próximos ao domicilio, ao colexio, gardería ou centro no que estean fillos menores de seis anos ou discapacitados, ou a posibilidade de establecer permutas con outras persoas traballadoras[911].

Como crítica xeral, resulta moi obvio que, na meirande parte dos convenios que regulan as condicións de traballo de ámbitos de moi reducida porcentaxe de mulleres, a atención por esta materia é marxinal, de tal xeito que as cláusulas practicamente reiteran os mínimos legais[912]. Tamén nestes ámbitos se aprecia un maior desleixo destas de todo o que vén referido a permisos e excedencias, con bastantes erros xurídicos por referencias a normativas legais xa superadas.

3. LACTACIÓN

No que se refire ao permiso por lactación, hai que lamentar que aínda despois da reforma do 2012 que, á vista da sentencia *Roca Álvarez,* deixou de feminizar este permiso, hai moitos convenios que o recoñecen ás traballadoras, de tal xeito que o pode desfrutar o pai unicamente cando pai e nai traballen[913]. Tamén é merecente de crítica

[907] Art. 41 do convenio colectivo da Compañía de Radio-Televisión de Galicia e as súas sociedades.
[908] Art. 11 do I convenio colectivo da empresa Louzán, SL.
[909] Por medios días, aínda que con algunha excepción, no art. 28 do III convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018.
[910] Art. 23 do convenio colectivo da empresa Metalships & Docks, SA.
[911] Art. 29 do III convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018.
[912] Por exemplo, art. 26 do convenio colectivo do sector da lousa de Ourense e Lugo.
[913] Art. 14 do convenio colectivo de Autopista del Atlántico, Concesionaria española, SA. Tamén, art. 36 do V convenio colectivo para el sector de pompas fúnebres de Galicia, art. 25 do convenio colectivo autonómico de eventos, servizos e producións culturais de Galicia, art. 46 do convenio colectivo de Fomento de Construcciones y Contratas (Vigo), art. 20 do convenio colectivo da empresa Procesos Integrales AL FMS, SL, art. 27 do convenio colectivo da empresa Metalships & Docks, SA, art. 9 do convenio colectivo para o persoal laboral da asociación Eixo Atlántico do Noroeste Peninsular, art. 26 do convenio colectivo da empresa Domiberia, SLU, art. 10 do convenio colectivo do persoal adscrito ao servizo de limpeza viaria, recollida RSU, transporte e desratización da empresa CESPA, SA, art. 12 do convenio colectivo do servizo de limpeza do Complexo Hospitalario Universitario Xeral Cíes de Vigo, adscritos a Clece, SA, art. 24 do convenio colectivo da empresa Inergy Automotive Systems Spain, SA, art. 44 do convenio colectivo de Faurecia Interior Systems España, SA, art. 26 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Tui, art. 32 do convenio colectivo de Asientos de Galicia, SL, art. 35 do convenio colectivo do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña, art. 7 do convenio colectivo do persoal do servizo de limpeza do Hospital Comarcal Monforte de Lemos, art. 7 do convenio colectivo da empresa Comercial Orework, SLU, art. 23 do convenio colectivo provincial para o sector do comercio de materiais para a construción e saneamento de Pontevedra, art. 23 do convenio colectivo da

algunha cláusula que vincula o dereito do pai a que a lactación sexa artificial, esquecendo que esta institución hai moitos anos que perdeu a connotación de amamantamento do fillo[914]. Hai casos de adaptación parcial á nova lexislación, nos que se feminiza parte do réxime xurídico, poñéndose de relevo o pouco coidado das partes negociadoras[915]. Outros convenios non o feminizan expresamente, pero contemplan o seu desfrute inmediatamente a continuación do permiso de maternidade e non do de paternidade, coas connotacións evidentes que ten este distinto tratamento[916]. Tamén cómpre criticar os convenios que unicamente regulan o permiso de lactación acumulado, sen que se prevexa o seu desfrute na modalidade ordinaria, por máis que esta posibilidade sempre sexa posible[917].

Por outra banda, hai cláusulas de convenios que expresamente prevén a acumulación do permiso de lactación[918] e a recoñecen como un dereito subxectivo[919]. Tamén son interesantes as que indican, en opción logo establecida como preceptiva por parte do TS, que a acumulación se ten que calcular a razón dunha hora, non de media, por día[920]. Así mesmo, hai cláusulas que prevén unha combinación do permiso acumulado co seu desfrute diario[921].

Hai cláusulas que melloran o permiso de lactación no caso de que se acumule, de tal xeito que se proxectaría ata unha idade teórica do menor dun ano[922]. Outras veces mellórase o número de días de acumulación, por exemplo a 20[923], 22 días ou a 35 en caso de parto múltiple[924], ou a catro semanas[925]. Ou o tempo diario, que poder ser de ata

---

empresa Televés, SA, art. 23 do convenio colectivo da empresa Armadores de Burela, SA, art. 18 do convenio colectivo do comercio de materiais para a construción e saneamento da provincia de Ourense e art. 9 do convenio colectivo do sector da limpeza de edificios e locais para a provincia de Pontevedra.

[914] Art. 24 do convenio colectivo das empresas organizadoras do xogo do bingo.

[915] Vg., art. 13 do convenio colectivo de Dalphi Metal España, SA, art. 7 do convenio colectivo do sector de industrias vinícolas ou adegas, comercio do viño, e viticultura nas adegas de Pontevedra e art. 13 do convenio colectivo da empresa Urbaser, SA para o seu persoal adscrito ao servizo de limpeza pública, recollida e transporte de RSU do Concello de Ferrol.

[916] Art. 26 do convenio colectivo da empresa Grupo Antolín PGA, SAU, art. 12 do convenio colectivo do servizo de limpeza do Complexo Hospitalario Universitario Xeral Cíes de Vigo, adscritos a Clece, SA, art. 36 do convenio colectivo da empresa Promoción de la Formación Las Palmas, SL, art. 23 do convenio colectivo provincial para o sector do comercio de materiais para a construción e saneamento de Pontevedra e art. 9 do convenio colectivo do sector da limpeza de edificios e locais para a provincia de Pontevedra. Contemplando a posibilidade de que se desfrute despois do permiso por paternidade, art. 35 do convenio colectivo do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña.

[917] Art. 18 do convenio colectivo de GKN Driveline Vigo, SA, que o establece en 16 días.

[918] Art. 14 do convenio colectivo de Autopista del Atlántico, Concesionaria española, SA.

[919] Vg., art. 24 do convenio colectivo das empresas organizadoras do xogo do bingo., art. 25 do convenio colectivo da empresa CIE Galfor, SA, art. 7 do convenio colectivo da empresa Comercial Orework, SLU, art. 23 do convenio colectivo provincial para o sector do comercio de materiais para a construción e saneamento de Pontevedra, art. 20 do convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Xove, art. 13 do convenio colectivo da sanidade privada da provincia de Lugo, art. 18 do convenio colectivo do comercio de materiais para a construción e saneamento da provincia de Ourense e art. 22 do convenio colectivo da Asemblea provincial de Cruz Bermella Española da Coruña.

[920] Art. 41 do convenio colectivo da Compañía de Radio-Televisión de Galicia e as súas sociedades, art. 28 do III convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018 e art. 26 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Tui.

[921] Art. 23 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello do Rosal.

[922] Art. 30 do convenio colectivo da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA.

[923] Art. 36 do convenio colectivo da empresa Promoción de la Formación Las Palmas, SL e art. 9 do convenio colectivo do sector da limpeza de edificios e locais para a provincia de Pontevedra.

[924] Art. 20 do convenio colectivo da Fundación Formación e Emprego de Galicia.

dúas horas[926], ou dunha hora e cuarto[927]. Pola contra, son criticables e probablemente ilegais as cláusulas que introducen limitacións á acumulación nos contratos temporais que non se van estender no tempo ata o límite de idade do fillo[928].

Especial interese teñen as cláusulas que converten o permiso de lactación nun creto de horas que se pode desfrutar ao longo do primeiro ano de vida do menor, xa sexa acumulada, xa sexa separadamente[929]. Tamén merecen salientarse outras que prevén que as persoas que desfruten do permiso de lactación teñen dereito a traballar en xornada continuada[930]. Outra mellora consiste en recoñecer sempre unha hora de lactación, aínda que se desfrute ao comezo ou ao final da xornada[931].

Cómpre insistir en que sempre son discutibles as regras que conciben a acumulación do permiso de lactación como unha prórroga da suspensión por maternidade[932], porque lanzan a mensaxe de que se trata dun dereito de desfrute feminino, cousa que claramente non é así na actualidade nin debe ser así. Especialmente desafortunada é a regra que condiciona a acumulación precisamente a que se desfrute a continuación da suspensión por maternidade[933].

4. REDUCIÓN DE XORNADA POR GARDA LEGAL

Canto á redución de xornada por garda legal, tamén hai que lamentar algunha cláusula que reproduce normas legais xa superadas, como a que establecía un limiar mínimo de redución da terceira parte da xornada[934]. Ou que expresan idades máximas do menor inferiores aos 12 anos que prevé na actualidade o art. 37.6 ET[935].

É interesante algún convenio que recoñece o dereito á redución de xornada, aínda que con algunha especificidade concreta, para o coidado de familiares dentro do

---

[925] Art. 26 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Tui e art. 12 do convenio colectivo do servizo de limpeza do Complexo Hospitalario Universitario Xeral Cíes de Vigo, adscritos a Clece, SA

[926] Art. 24 do I convenio colectivo do sector de orquestras de verbena de Galicia 2017-2018 e art. 29 do convenio colectivo de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica.

[927] Art. 7 do convenio de Viza Automoción, SA

[928] Por exemplo, art. 20 do convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Xove. Outra cousa distinta é que se aplique o principio de proporcionalidade no cómputo dos días de acumulación, en función do período de tempo de duración do contrato temporal.

[929] Art. 41 do convenio colectivo da Compañía de Radio-Televisión de Galicia e as súas sociedades e art. 26 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Tui. De 150 horas, no art. 20 do convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Xove.

[930] Art. 26 do convenio colectivo da empresa Grupo Antolín PGA, SAU.

[931] Art. 20 do convenio colectivo da Fundación Formación e Emprego de Galicia.

[932] Art. 20 do convenio colectivo da Fundación Formación e Emprego de Galicia, art. 23 do convenio colectivo das empresas Costiña, SL e Costiña II, SL e art. 23 do convenio colectivo provincial para o sector do comercio de materiais para a construción e saneamento de Pontevedra.

[933] Art. 36 do convenio colectivo do sector do comercio vario da provincia da Coruña.

[934] Art. 14 do convenio colectivo de Autopista del Atlántico, Concesionaria española, SA, art. 29 do convenio colectivo de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica e art. 26 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Tui.

[935] Por exemplo, nove anos, no art. 31 do convenio colectivo da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA ou art. 25 do convenio colectivo autonómico de eventos, servizos e producións culturais de Galicia. Ou mesmo seis anos, no art. 26 do convenio colectivo da empresa Domiberia, SLU, no art. 10 do convenio colectivo do persoal adscrito ao servizo de limpeza viaria, recollida RSU, transporte e desratización da empresa CESPA, SA e no art. 7 do convenio colectivo do persoal do servizo de limpeza do Hospital Comarcal Monforte de Lemos.

primeiro grao de consanguinidade ou afinidade que por razóns de idade, accidente e enfermidade non se poidan valer por si mesmos, aínda que realicen actividade retribuída[936]. Ou outro que recoñece unha redución de xornada dunha hora diaria para o coidado dun descendente ou ascendente ata o segundo grao, cunha diminución física, psíquica ou sensorial superior ao 33 por 100[937].

Tamén hai melloras no dereito á redución de xornada no caso de hospitalización de neonatos que se superpoñen á redución prevista no art. 37.5 ET[938]. Noutros convenios, contéñense institucións paralelas de coidado, aínda que como boa práctica da empresa que "atenderá" casos de adaptación ou redución de xornada[939]. E unha mellora moi importante, que sae ao paso das restricións que nesta materia introduciu a Lei 3/2012, do 6 de xullo, é que se admite a redución computada non unicamente por días, senón tamén por semanas ou por meses[940].

En realidade, nesta institución a meirande parte dos convenios reproducen sen apenas cambios nin melloras o réxime legal, o que implica pouco concernimento cunha institución que polo menos permite que o traballador – normalmente, a traballadora- manteña a súa vinculación coa empresa, aínda que sexa con xornada reducida.

5. COIDADO DE FILLOS E FILLAS CON CANCRO OU OUTRAS ENFERMEDADES RARAS

Algúns convenios introducen melloras en relación coa redución de xornada prevista no art. 37.6, por exemplo establecendo reducións de xornada co mantemento de dereitos retributivos con cargo á empresa[941]. Aínda que cando se trata este tema case sempre é para repetir o que expresa o art. 37 ET ao respecto.

6. OUTRAS REDUCIÓNS DE XORNADA

Algún convenio establece unha redución de xornada do 50 por 100, con retribución íntegra, para atender o coidado dun familiar dentro do primeiro grao, por razóns de enfermidade grave e por un prazo máximo dun mes[942].

7. EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Xa que as excedencias voluntaria de breve duración teñen ordinariamente como finalidade a atención de circunstancias familiares, debe destacarse algunha cláusula que rebaixa o período mínimo polo que se poida desfrutar, por exemplo a un mes[943] ou tres

[936] Art. 29 do III convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018. É unha redución dun máximo dun ano.
[937] Art. 54 do convenio colectivo das empresas que prestan servizos no Complexo Medioambiental de Cerceda como subcontratistas de SOGAMA.
[938] Art. 29 do III convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018.
[939] Art. 13 do convenio colectivo de Dalphi Metal España, SA.
[940] Art. 54 do convenio colectivo das empresas que prestan servizos no Complexo Medioambiental de Cerceda como subcontratistas de SOGAMA.
[941] Art. 41 do convenio colectivo da Compañía de Radio-Televisión de Galicia e as súas sociedades.
[942] Art. 41 do convenio colectivo da Compañía de Radio-Televisión de Galicia e as súas sociedades.
[943] Art. 14 do convenio colectivo de Dalphi Metal España, SA, art. 31 do convenio colectivo para o persoal laboral do servizo de cociña do hospital provincial de Pontevedra-Mediterránea de Catering, SL e

meses[944]. Ou que rebaixa a antigüidade mínima a seis meses[945]. Ou o prazo tras o que se pode pedir unha nova excedencia[946]. Igualmente resultan moi interesantes, xa que facilitan o exercicio dos dereitos de conciliación, as cláusulas que establecen reserva de posto de traballo cando a excedencia non supera certa duración, por exemplo seis meses[947] ou dun ano[948], ou de dous anos[949]. Ou, ben ao contrario, cando dure máis dun ano[950], ou mesmo ao longo de toda a excedencia[951], aínda que a veces con certas condicións[952]. Pola contra, hai que criticar que non poucos convenios esixen unha duración mínima da excedencia dun ano, como establecía o ET ata a Lei 3/2007[953], ou de seis meses[954], ou mesmo de dous[955]. Aínda que unha esixencia maior a catro meses é ineficaz, cumpriría adaptar o convenio á legalidade vixente para evitar erros das empresas e dos traballadores e traballadoras ás que se ten que aplicar. Tamén é ilegal esixir un tempo previo de prestación de servizos na empresa superior a un ano, como por exemplo de dous anos[956].

Aínda que mellora o mínimo legal, é dubidosa, dende o principio de igualdade entre persoal indefinido e temporal, certa cláusula que establece unha reserva de posto de traballo durante o primeiro ano de excedencia voluntaria, pero limitada ao persoal con contrato indefinido[957]. Son de interese as cláusulas que expresan que tamén lles corresponde a excedencia voluntaria ás persoas vinculadas por contrato temporal, para

art. 12 do convenio colectivo do servizo de limpeza do Complexo Hospitalario Universitario Xeral Cíes de Vigo, adscritos a Clece, SA.

[944] Por exemplo, seis meses no art. 31 do convenio colectivo da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA, art. 43 do convenio colectivo da Compañía de Radio-Televisión de Galicia e as súas sociedades ou art. 24 do convenio colectivo da empresa CIE Galfor, SA.

[945] Art. 31 do convenio colectivo da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA.

[946] A dous anos, no art. 24 do convenio colectivo da empresa CIE Galfor, SA e no art. 23 do convenio colectivo da Asemblea provincial de Cruz Bermella Española da Coruña.

[947] Art. 31 do convenio colectivo da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA ou art. 21 do convenio colectivo da empresa Industrias del Tablero, SA.

[948] Art. 13 do convenio colectivo da empresa Pescanova España, SLU e art. 22 do convenio colectivo de Celta Prix, SL, limpeza viaria e recollida RSU de Vilanova, Cambados e Meis.

[949] Art. 13 do convenio colectivo do servizo de limpeza do Complexo Hospitalario Universitario Xeral Cíes de Vigo, adscritos a Clece, SA aínda que só para persoal subalterno e obreiro. Tamén reserva durante dous anos no art. 8 do convenio colectivo do persoal do servizo de limpeza do Hospital Comarcal Monforte de Lemos. Tamén dous anos, para os grupos de subalterno e obreiro, no art. 10 do convenio colectivo do sector da limpeza de edificios e locais para a provincia de Pontevedra.

[950] Art. 16 do convenio colectivo de Frivipesca Chapela, SA.

[951] Art. 45 do convenio colectivo de Fomento de Construcciones y Contratas (Vigo). Aparentemente, aínda que en termos non totalmente concluíntes, no art. 29 do convenio colectivo da empresa Metalships & Docks, SA A mesma fórmula no art. 30 do convenio colectivo da empresa Grupo Antolín PGA, SAU. Tamén en aparencia, no art. 10 do convenio colectivo da limpeza do Hospital materno-infantil Teresa Herrera da Coruña. Tamén, art. 29 do convenio colectivo das empresas que prestan servizos no Complexo Medioambiental de Cerceda como subcontratistas de SOGAMA.

[952] Por exemplo, que exista algunha modalidade de contratación temporal que se axuste ao período de duración da excedencia, como establece o art. 34 do convenio colectivo da Compañía de Tranvías de La Coruña, SA

[953] Art. 22 do convenio colectivo de Celta Prix, SL, limpeza viaria e recollida RSU de Vilanova, Cambados e Meis e art. 21 do convenio colectivo da Sociedade de Estiba e Desestiba do Porto da Coruña.

[954] Art. 7 do convenio colectivo do persoal do servizo de limpeza do Hospital Comarcal Monforte de Lemos.

[955] Art. 15 do convenio colectivo da empresa Ence, Energía y Celulosa, SA, centro de operacións Pontevedra e art. 26 do convenio colectivo da empresa Unidad de Vehículos Industriales, SA.

[956] Art. 21 do convenio colectivo da Sociedade de Estiba e Desestiba do Porto da Coruña.

[957] Art. 30 do convenio colectivo de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica.

despexar dúbidas que se puidesen suscitar[958]. De feito e desgraciadamente, hai convenios que exclúen da excedencia voluntaria ás persoas que presten servizos baixo modalidades de contratación temporal[959], o que pode constituír unha discriminación indirecta por mor de sexo. Cousa distinta é, como se expresa nalgún convenio[960], que a excedencia non amplíe a duración do contrato de duración determinada, de xeito tal que a excedencia non pode durar máis tempo do que reste de vixencia daquel[961].

Mais acaída é a norma convencional que permite que o persoal prorrogue a súa excedencia voluntaria cando a solicita por un período inferior a cinco anos, mellorando así a norma legal e a interpretación que fai da mesma a doutrina xudicial[962]. E a que contempla a posibilidade de retorno anticipado ao posto de traballo cando se ten desfrutado, vg., o 75 por 100 daquela[963]. Ou durante o seu prazo inicial, vg., ao longo dos primeiros seis meses[964].

Finalmente, hai que apuntar que algún convenio do persoal laboral ao servizo de Administracións públicas recolle a excedencia voluntaria por agrupamento familiar[965]. É, dende logo, unha institución perigosa polo que ten de incentivo para que unha persoa vinculada laboralmente con estas entidades se sitúe en excedencia e se desprofesionalice. Cómpre non esquecer que se trata de dereitos que case sempre utilizan as servidoras públicas, non os seus compañeiros varóns.

8. EXCEDENCIA POR COIDADO DE FILLAS E FILLOS E OUTROS FAMILIARES

Na regulación das excedencias, detéctanse cláusulas que reproducen o teor literal do art. 46.3, pero correspondente a versións anteriores, por exemplo á LO 3/2007, do 22 de marzo[966]. Outras moitas reproducen a lexislación vixente, pero sen introducir ningún tipo de mellora.

[958] Art. 21 do convenio colectivo da empresa Industrias del Tablero, SA.

[959] Art. 38 do convenio colectivo do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña. Con máis amplitude, art. 24 do convenio colectivo da empresa CIE Galfor, SA, que impide que o persoal temporal se poida acoller a calquera excedencia.

[960] Por exemplo, art. 23 do convenio colectivo das empresas Costiña, SL e Costiña II, SL.

[961] Así, vg., art. 74 do convenio colectivo provincial do sector de industrias de derivados do cemento da Coruña.

[962] Art. 45 do convenio colectivo de Fomento de Construcciones y Contratas (Vigo), art. 22 do convenio colectivo de Celta Prix, SL, limpeza viaria e recollida RSU de Vilanova, Cambados e Meis e art. 29 do convenio colectivo das empresas que prestan servizos no Complexo Medioambiental de Cerceda como subcontratistas de SOGAMA.

[963] Art. 14 do convenio colectivo de Dalphi Metal España, SA e art. 20 do convenio colectivo de GKN Driveline Vigo, SA.

[964] Art. 13 do convenio colectivo do servizo de limpeza do Complexo Hospitalario Universitario Xeral Cíes de Vigo, adscritos a Clece, SA e art. 8 do convenio colectivo do persoal do servizo de limpeza do Hospital Comarcal Monforte de Lemos. Con certas condicións, no art. 10 do convenio colectivo do sector da limpeza de edificios e locais para a provincia de Pontevedra.

[965] Por exemplo, art. 29 do convenio colectivo para o persoal laboral do Concello de Tui.

[966] Art. 15 do convenio colectivo de Autopista del Atlántico, Concesionaria española, SA. Algunha cláusula, vg., considera que durante o segundo e o terceiro ano de excedencia os dereitos so iguais aos que corresponden en caso de excedencia voluntaria, como sucede no art. 23 do convenio colectivo da empresa Comercial Orework, SLU e no art. 74 do convenio colectivo provincial do sector de industrias de derivados do cemento da Coruña. Outra distinta, mellora a excedencia por coidado de familiares a 17

Noutra orde de ideas, cómpre criticar os convenios que denominan a excedencia por coidado de fillas e fillos como excedencia por maternidade, polo que implica de feminización implícita da institución[967]. Mesmo hai algunha cláusula que lles recoñece o dereito á excedencia ás traballadoras[968]. Algún convenio corrixiu este defecto, aínda que con evidente mala técnica normativa, e denomínaa excedencia por maternidade/paternidade[969].

No que se refire á excedencia por coidado doutros familiares, hai convenios que incrementan a súa duración a tres anos e a equiparan á excedencia por coidado de fillas e fillos[970], como xa se recoñece legalmente no caso do persoal ao servizo das Administracións públicas. Outros, erroneamente, establecen duracións inferiores á que dispón a lei de dous anos –por exemplo, un ano-, porque o convenio colectivo non se adaptou convenientemente[971]. Pola contra, son interesantes as cláusulas que recoñecen a excedencia –aínda que máis curta- para o coidado de familiares aínda que estes traballen[972].

Hai cláusulas que incrementan a duración da excedencia por coidado de fillos ata un máximo de cinco anos[973], co conseguinte perigo de desprofesionalización definitiva da persoa que se acolle a este dereito. Non semella acaído introducir este tipo de melloras.

Ademais, hai que salientar as cláusulas que establecen a reserva pura de posto de traballo durante todo o tempo de duración da excedencia[974]. Doutros, así se deduce, ao trataren esta institución coma se se tratase dunha excedencia forzosa[975]. No que se refire

---

meses, cando o dereito legal e de dous anos. Así sucede no art. 10 do convenio colectivo da limpeza do Hospital materno-infantil Teresa Herrera da Coruña.

[967] Art. 31 do convenio colectivo da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA e art. 19 do convenio colectivo provincial para o sector do comercio de materiais para a construción e saneamento de Pontevedra.

[968] Art. 20 do convenio colectivo de ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia para salóns de peiteado de donas, cabaleiros, unisex e salóns de beleza.

[969] Art. 32 do convenio colectivo para o persoal laboral do servizo de cociña do hospital provincial de Pontevedra-Mediterránea de Catering, SL.

[970] Art. 31 do convenio colectivo da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA, art 43 do convenio colectivo da empresa Recursos e Programas Activos, SL, art. 13 do convenio colectivo do servizo de limpeza do Complexo Hospitalario Universitario Xeral Cíes de Vigo, adscritos a Clece, SA, art. 25 do convenio colectivo da empresa Armadores de Burela, SA, art. 15 do convenio colectivo da sanidade privada da provincia de Lugo e art. 23 do convenio colectivo da Asemblea provincial de Cruz Bermella Española da Coruña.

[971] Art. 30 do III convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018 e art. 7 do convenio colectivo do persoal do servizo de limpeza do Hospital Comarcal Monforte de Lemos.

[972] Art. 29 do III convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018.

[973] Art. 14 do convenio colectivo de Dalphi Metal España, SA. Tamén cinco anos para o coidado de familiares. O mesmo no art. 74 do convenio colectivo provincial do sector de industrias de derivados do cemento da Coruña. Ás veces, unicamente no caso de fillo con discapacidade no art. 23 do convenio colectivo da Asemblea provincial de Cruz Bermella Española da Coruña.

[974] Art. 31 do convenio colectivo da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA, art. 43 do convenio colectivo da Compañía de Radio-Televisión de Galicia e as súas sociedades e art. 45 do convenio colectivo de Fomento de Construcciones y Contratas (Vigo). No caso do art. 25 do convenio colectivo da empresa Armadores de Burela, SA, a reserva de posto de traballo exprésase durante dous anos.

[975] Art. 15 do convenio colectivo da empresa Ence, Energía y Celulosa, SA, centro de operacións Pontevedra.

á excedencia por coidado de fillas e fillos, así debería ser en todo caso, en aplicación da Directiva 2010/18/UE e da xurisprudencia do TXUE que a interpretou[976].

Outra vez hai que dicir verbo desta materia, como da de redución de xornada por garda legal, que os convenios de ámbitos masculinizados apenas lle prestan atención e cando o fan é para reproducir a lei sen engadir nada máis[977].

Cabe salientar as cláusulas que expresan –en criterio asumido pola doutrina xudicial- que a persoa que se acolla a esta excedencia se pode reincorporar antes de que venza o prazo no que se solicitou[978].

9. OUTRAS EXCEDENCIAS

No convenio colectivo dalgunha empresa pública recóllese a excedencia voluntaria por reagrupamento familiar propia do emprego público[979]. Ou algunha denominada "excedencia especial", de seis meses de duración, para a atención de cónxuxe ou de familiares ata o segundo grao que requiran asistencia e atención persoal[980]. Ou outra especial para poder ocupar temporalmente postos de traballo na mesma empresa por contratos temporais e de interinidade, por mellora de emprego[981].

10. AXUDAS ECONÓMICAS

Certos convenios colectivos contemplan axudas por matrimonio ou constitución de parella de feito rexistrada, ou por nacemento ou adopción de fillos[982].

.

[976] AsuntoC-1747!6, *H e Land Berlin*, sentenza do 7 setembro 2017.
[977] Un exemplo, no art. 53 do convenio colectivo do sector da lousa de Ourense e Lugo.
[978] Art. 32 do convenio de Viza Automoción, SA, aínda que se esixe un preaviso de 30 días. A mesma regra, no art. 29 do convenio colectivo das empresas que prestan servizos no Complexo Medioambiental de Cerceda como subcontratistas de SOGAMA.
[979] Art. 43 do convenio colectivo da Compañía de Radio-Televisión de Galicia e as súas sociedades.
[980] Art. 75 do convenio colectivo provincial do sector de industrias de derivados do cemento da Coruña.
[981] Así se recoñece no art. 10 do convenio colectivo da limpeza do Hospital materno-infantil Teresa Herrera da Coruña.
[982] Art. 36 do convenio colectivo da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA.

CAPÍTULO VIII. XÉNERO E CONDICIÓNS DE TRABALLO. GARANTÍAS DE ESTABILIDADE NO EMPREGO E NAS CONDICIÓNS DE TRABALLO

Francisca Fernández Prol

SUMARIO: INTRODUCIÓN.- I. GARANTÍAS DE ESTABILIDADE NO EMPREGO E PROTECCIÓN ANTE EXTINCIÓNS DISCRIMINATORIAS.- 1. Cláusulas convencionais sobre contratación temporal e fomento da contratación por tempo indefinido.- 2. Protección ante extincións discriminatorias.- II. CLÁUSULAS DE MOBILIDADE E GARANTÍAS DE ESTABILIDADE NAS CONDICIÓNS DE TRABALLO. REFERENCIA ÁS CLÁUSULAS DE INAPLICACIÓN DO CONVENIO COLECTIVO.- 1. Cláusulas de mobilidade funcional.- 2. Cláusulas de mobilidade xeográfica.- 3. Cláusulas relativas á modificación substancial de condicións de traballo.- 4. Cláusulas de inaplicación do convenio colectivo.- CONCLUSIÓNS E PROPOSTAS DE MELLORA

INTRODUCIÓN:

A implementación dunha política de igualdade de xénero na negociación colectiva esixe, na lóxica do principio de transversalidade, prestar atención ás condicións de permanencia no posto de traballo. Pois, superado o proceso de acceso ao emprego, os principios de igualdade e non discriminación por mor do xénero deben así mesmo proxectarse sobre o desenvolvemento da prestación de servizos, velando as partes negociadoras pola continuidade e permanencia do propio vínculo, así como das condicións pactadas. De xeito particular, a elevada temporalidade padecida polas traballadoras –substancialmente maior que no caso dos varóns-, así como a fraxilidade endémica dos seus vínculos laborais –a miúdo máis expostos a interrupcións, voluntarias ou impostas polo empregador- dotan dun destacado impacto de xénero a todas aquelas cláusulas convencionais relativas á natureza, temporal ou indefinida, do contrato de traballo. En primeiro termo, por ser as traballadoras destinatarias sinaladas das mesmas, pero tamén polo seu potencial transformador. Ás partes negociadoras corresponde, en efecto, fomentar a estabilidade das carreiras profesionais do persoal feminino, contribuíndo á reversión da referida liña de tendencia.

Por iso, analízanse a continuación, nos convenios colectivos constitutivos da mostra, aquelas cláusulas dedicadas a impulsar e garantir a estabilidade no emprego –fomentando a contratación indefinida e deparando protección ante extincións discriminatorias-. Así mesmo, procederase a un exame das cláusulas convencionais reguladoras das ferramentas de modificación das condicións pactadas –mobilidade funcional e xeográfica, modificación substancial de condicións de traballo e cláusulas de descolgue convencional-.

I. GARANTÍAS DE ESTABILIDADE NO EMPREGO E PROTECCIÓN ANTE EXTINCIÓNS DISCRIMINATORIAS

Segundo sinala o art. 5 da LOIEMH –de conformidade co art. 14 da Directiva 2006/54-, o principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes debe garantirse nas "condicións de traballo" –en sentido amplo- e no relativo ao "despedimento" –neste caso, obxecto de mención específica-. O tempo de traballo, inclusive en sentido lineal –entendido como tempo ou período de contratación- e a ruptura do vínculo contractual, xa que logo, eríxense en materias especialmente relevantes dende unha perspectiva de xénero, sendo tarefa da negociación colectiva contribuír ao cumprimento do citado mandato legal.

1. Cláusulas convencionais sobre contratación temporal e fomento da contratación por tempo indefinido

Analizados os convenios colectivos seleccionados, destaca, en primeiro termo, a modo de liña de tendencia, a deficiente atención prestada ao fomento da contratación indefinida. Sinaladamente, o estudo amosa un tratamento particularmente deficiente no marco da negociación colectiva empresarial. Nalgúns casos, por omitir os textos convencionais toda referencia ao emprego[983], noutros, por limitarse as partes negociadoras a efectuar declaracións programáticas de carácter xeral: por exemplo, sinalando obxectivos de mantemento do emprego ou de creación de novos postos de traballo –sen precisar a natureza, indefinida ou temporal, do vínculo xurídico-laboral[984]-. Incluso, algún convenio plasma expresamente a imposibilidade de garantía dunha porcentaxe mínima de emprego indefinido[985] ou remite a fixación de tal porcentaxe a un ulterior acordo[986].

Certamente, non poucos convenios, tanto sectoriais como de empresa, abordan a contratación temporal. Tal é o caso de textos que reiteran, con precisión variable, o vixente réxime legal[987], lembran, en particular, as circunstancias determinantes da

[983] Sinalando expresamente algún texto o recurso a "calquera tipo de contrato de traballo que contemple a normativa laboral", CC da empresa Comercial Orework, SLU (art. 17).
[984] CC sindical de ámbito interprovincial para a empresa NEA f3 Ibérica, SLU (art. 8).
[985] CC da empresa Montajes Tubacer, SL: "Dadas as actuais circunstancias económicas e produtivas, a empresa non pode comprometerse a garantir unha porcentaxe mínima de traballadores con contrato indefinido, polo que ambas partes acordan expresamente que a empresa non terá que respectar ningunha porcentaxe de emprego indefinido" (art. 16).
[986] CC da empresa Faurecia Automotive España, SA (Disp. Final Terceira, C.2)
[987] Entre outros, os seguintes convenios de empresa, na materia con prerrogativas máis exiguas que os convenios sectoriais: CC da empresa Fundación Formación e Emprego de Galicia (Forem Galicia) –neste caso, amosando escasa precisión-; CC da empresa Unidad de Vehículos Industriales, SA, "UNVI" –que, aínda rubricado "Medidas de fomento do emprego e da contratación", limítase a dispoñer: "O contrato de duración determinada da modalidade eventual por circunstancias da produción, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, farase segundo o regulado no art. 15.1.b) do Estatuto dos Traballadores/traballadoras, de conformidade ao disposto nos convenios sectoriais de ámbito superior ao desta empresa, poderá ter unha duración máxima de 12 meses dentro dun período máximo de 18 [Sic]" (art. 18); I CC da empresa Louzán, SL (art. 15); CC da Fundación San Rosendo (art. 14, exclusivamente referido ao contrato eventual por circunstancias da produción); CC da empresa Strategic Mineral Spain, SL; CC do persoal do servizo de limpeza adscrito á empresa concesionaria do servizo no centro de traballo do Hospital Comarcal de Monforte de Lemos –art. 5, con remisión expresa ao convenio sectorial provincial de aplicación subsidiaria, o CC provincial de limpeza de edificios e locais de Lugo-.

presunción legal de contratación por tempo indefinido[988], concretan as causas habilitantes[989] -en ocasións, con vocación claramente expansiva[990]-, sinalan, conforme a lexislación vixente, a duración máxima de contratos eventuais –no marco do correspondente período de referencia- ou por obra ou servizo determinado[991] ou, de xeito moi residual, melloran o réxime indemnizatorio[992]. Intervencións convencionais, como é sabido, expresamente amparadas no marco legal. O contrato de obra ou servizo determinado, en efecto, non poderá ter unha duración superior a tres anos, agás ampliación –por ata 12 meses máis- por convenio colectivo sectorial, estatal ou de ámbito inferior. E á negociación colectiva –neste caso, inclusive empresarial- corresponderá, no seu caso, identificar aqueles traballos ou tarefas con substantividade propia dentro da actividade normal da empresa susceptibles de cobertura mediante o recurso a contratos por obra ou servizo determinado –art. 15.1.a) ET-. Xa polo que respecta aos contratos eventuais por circunstancias da produción, o lexislador habilita á negociación colectiva sectorial –estatal ou de ámbito inferior- a fixar, dentro duns límites, a duración máxima do citado contrato e do correspondente período de referencia –suposto no que este último poderá acadar ata 18 meses, non podendo superar a duración do contrato as tres cuartas partes do período de referencia pactado, nin, como máximo, 12 meses[993]-.

[988] CC da empresa Técnica de Envases Pesqueros, SA, que, ademais de reiterar as modalidades de contratación temporal contempladas pola lexislación vixente, sinala: "Presumiranse por tempo indefinido: os contratos temporais celebrados en fraude de lei; os contratos temporais, cando o traballador ou traballadora continúe prestando servizos na Empresa unha vez finalizado o período máximo fixado para o contrato e non mediase denuncia expresa" (art. 12).

[989] Así, para o recurso ao contrato de interinidade, nos convenios seguintes: III CC de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018 (art. 19); CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA, 2014-2015-2016 (art. 10). E, para o contrato por obra ou servizo determinado, *vid*., entre os convenios de sector, III CC de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018 (art. 17) e CC provincial do sector de derivados do cemento da Coruña (art. 24) e, así mesmo, entre os convenios de empresa, CC Pescados Rubén, SL (art. 22), CC da empresa Pescanova España, SLU (art. 15) e CC da empresa Maderas Gómez Orense (arts. 8 e 9, con escasa precisión ou claridade).

[990] Así, o CC do sector da lousa de Ourense e Lugo, anos 2017, 2018 e 2019, sinala, en relación co contrato de obra ou servizo determinado: "Considéranse como labores ou tarefas específicas do sector e, por tanto, con substantivade propia dentro da actividade normal que desenvolven as empresas as estipuladas no artigo 13 do presente convenio", á súa vez referido ao "Sistema de clasificación profesional" e, xa que logo, comprensivo da totalidade das actividades do sector.

[991] Así, de xeito paradigmático, nalgunha rama de actividade –con toda probabilidade, reiterando os convenios de empresa, o previsto pola negociación colectiva sectorial-: por exemplo, no sector da construción, no CC da empresa José Sanjurjo Construcciones, SL (art. 36) ou, no sector da pesca, no CC Pescados Rubén, SL (art. 22). Entre os convenios sectoriais, poden citarse, entre outros, o II CC de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica (anos 2015-2018) (art. 18), o CC provincial do sector de mármores e pedras de Pontevedra para os anos 2013-2016 (apartado "Contratación").

[992] É o caso dos CC do sector do comercio de materiais de construción e saneamento da provincia de Pontevedra, 2014-2015 e, así mesmo, 2016-2017, que prevén o pago dunha indemnización de 2,5 días de salario por mes de traballo por extinción dos contratos eventuais e por obra ou servizo determinado (art. 30).

[993] Facendo uso da referida habilitación legal, *vid*.: CC do ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia para salóns de peiteado de donas, cabaleiros, unisex e salóns de beleza (2016, 2017, 2018, 2019) (art. 6); III CC de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018 (art. 17); CC do sector de comercio de materiais de construción e saneamento da provincia de Pontevedra, 2014-2015 e, así mesmo, 2016-2017 (art. 30); CC para o transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra, 2014-2015-2016 (art. 24); CC provincial do sector de mármores e pedras de Pontevedra para os anos 2013-2016 (apartado "Contratación"); CC do sector de industrias do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra (art. 4); CC do sector extractivo da pedra natural –canteiras-

Dende unha perspectiva cualitativa, a intervención negocial en escasas ocasións redunda nunha mellora do referido réxime legal. Na maioría dos casos, os convenios consultados acollen, á hora de delimitar a duración de contratos temporais, os correspondentes máximos legais[994]. E resulta excepcional, así mesmo, a articulación de normas máis favorables relativas a outros extremos da contratación de duración determinada: por exemplo, indemnizacións por fin de contrato máis xenerosas[995] ou compensadoras da temporalidade e obxecto de pago mensual[996].

Por outra banda, no caso actividades estacionais, destaca a minuciosa regulación do contrato fixo descontinuo operada por algún convenio[997] –sinaladamente, de prazos, forma e orde de chamamento[998]-, articulando unha preferencia por esta modalidade de

---

de Pontevedra (art. 12); CC do sector da construción da provincia de Pontevedra (art. 13); CC do sector do comercio da alimentación da provincia de Pontevedra (art. 6.c); CC para o sector da construción da provincia de Ourense (art. 36); CC do sector de pastelería, confeitería, bolería, repostería e pratos precociñados da provincia de Ourense, 2014-2015 e, así mesmo, 2016-2018 (arts. 15 e 36 respectivamente); CC de materiais para a construción e saneamento da provincia de Ourense (art. 26); CC provincial de siderometal e talleres de reparación de vehículos da provincia de Ourense (2013-2018) (art. 17); CC de limpeza de edificios e locais de Ourense para os anos 2016-2017 (art. 32); CC do sector do transporte de mercadorías por estrada da provincia da Coruña (art. 21); CC provincial para a industria siderometalúrxica da provincia da Coruña, 2013-2014 (art. 9); CC provincial do sector de derivados do cemento da Coruña (art. 24); CC provincial do comercio téxtil de Lugo (art. 34); CC provincial para a industria siderometalúrxica da provincia de Lugo (art. 11); CC para o sector de limpeza de edificios e locais de Lugo (art. 9); CC da sanidade privada da provincia de Lugo (art. 28); CC para a actividade de edificación e obras públicas da provincia de Lugo (art. 46.2). Neste sentido, así mesmo, algúns convenios de empresa remítense ao correspondente convenio de sector: así, o CC da empresa Pescanova España, SLU (art. 15) sinala que "en canto á duración máxima destes contratos [eventuais], estarase ao establecido no Convenio Colectivo do Sector das empresas de elaboración de produtos de mar en procesos de conxelación e refrixeración".

[994] Entre os supostos excepcionais, poden citarse: CC do sector do comercio vario da provincia da Coruña (art. 21: "O contrato de traballo previsto no art. 15.1.b) del ET poderá ter unha duración máxima de 12 meses nun período de 16").

[995] É o caso, excepcional, dos xa citados CC do sector do comercio de materiais de construción e saneamento da provincia de Pontevedra, 2014-2015 e, así mesmo, 2016-2017, nos que se sinala unha indemnización de 2,5 días de salario por mensualidade traballada por extinción dos contratos temporais eventual e por obra ou servizo, así como unha duración máxima do contrato do contrato de obra de dous anos e medio (art. 30); así como do CC provincial do sector de mármores e pedras de Pontevedra para os anos 2013-2016 (apartado "Contratación", no que se contempla "unha indemnización por extinción do contrato do 7% calculada sobre os conceptos salariais das táboas do Convenio aplicables reportados durante a vixencia do contrato"), do CC do sector extractivo da pedra natural –canteiras- de Pontevedra (art. 12, polo que se establece a mesma indemnización por extinción do contrato de duración determinada do "7% calculada sobre os conceptos salariais das táboas do convenio aplicables devindicados durante a vixencia do contrato") e dos CC do sector da construción das provincias de Pontevedra (arts. 12 e 13) e Ourense (arts. 35 e 36), así como do sector de derivados do cemento da Coruña (art. 25) e para a actividade de "Edificación e obras públicas" da provincia de Lugo (arts. 45.8 e 46.1), que prevén igual indemnización do 7%.

[996] Así, no art. 12 do CC do sector de industrias do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra: "As empresas acollidas a este Convenio pagarán mensualmente aos traballadores/as con contratos non indefinidos, polo concepto de indemnización, unha compensación de eventualidade equivalente ao importe de 20 días por ano traballado".

[997] Un exemplo da atención en ocasións prestada a esta modalidade contractual, no II CC de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica (anos 2015-2018) (art. 16) e no CC de eventos, servizos e producións culturais (art. 11.3).

[998] III CC de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018 (art. 19).

contratación, fronte á contratación de duración determinada, en cambio configurada como recurso subsidiario[999] ou sinalando un período anual mínimo de contratación[1000].

Escasas regulacións convencionais adoptan unha perspectiva material, amosando unha efectiva preferencia pola contratación indefinida, máis alá de simples declaracións de intencións[1001]. Cláusulas promotoras da estabilidade, que, a priori, parecen excluír distincións e, correlativamente, prácticas discriminatorias por mor do xénero[1002] e que, en sectores feminizados, ostentan especial relevancia –sinaladamente, a efectos de reversión da elevada temporalidade do colectivo feminino-. Entre as citadas cláusulas, deben referirse, en primeiro termo, aquelas que optan pola fixación de porcentaxes mínimas de persoal indefinido –ou máximas de persoal temporal ou cedido por empresas de traballo temporal-. Fórmula que, na mostra de convenios seleccionados, só adoptan algúns convenios sectoriais, oscilando a porcentaxe mínima de traballadores estables dende un 85 por 100 a tan só un 35 por 100: V CC para o sector de pompas fúnebres de Galicia –garantindo, art. 11, *un 85 por 100* de contratos indefinidos de todo o equipo de persoal-; CC do comercio de materiais para a construción e saneamento da provincia de Ourense –cuxo art. 26 establece o seguinte "compromiso de emprego fixo": "A partir da sinatura deste convenio establécese como obrigatorio en empresas de máis de cinco traballadores unha porcentaxe mínima de emprego fixo do 60%"-; CC das empresas organizadoras do xogo do bingo –que prevé, art. 8, que as empresas do sector empreguen por tempo indefinido ao menos ao *60 por 100* do cadro de persoal, limitando, así mesmo, art. 11, o recurso a persoal cedido por empresas de traballo temporal ao 10 por 100 do cadro de persoal-; CC do sector da lousa de Ourense e Lugo, anos 2017, 2018 e 2019 –consonte o que, art. 12, ao menos o *50 por 100* do persoal das empresas do sector debe ser obxecto de contratación por tempo indefinido[1003]-; CC do

[999] CC da empresa Pescados Marcelino, SL (art. 7).

[1000] CC do sector de industrias vinícolas ou adegas de viño e viticultura nas adegas de Pontevedra: "as empresas comprométense obrigacionalmente, dentro dos seus esquemas e posibilidades organizativas respectivas, a contratar a este persoal traballador fixo descontinuo por períodos anuais de ao menos tres meses" (art. 28).

[1001] Por exemplo, sinalando que, "co fin de fomentar a estabilidade laboral, as relación contractuais serán, prioritariamente, de carácter indefinido" –CC da empresa Autobuses Urbanos de Ourense, SL (art. 7)-. En termos similares, o CC da empresa Pescanova España, SLU sinala: "A empresa comprométese á redución ao mínimo da contratación temporal a través de ETT, na busca dun novo modelo de contratación no que a estabilidade no emprego sexa o seu obxectivo final" (art. 14); compromiso acompañado polo recoñecemento ao persoal posto a disposición por unha ETT, durante o primeiro ano de contratación, dun "Plus de temporalidade" de 2,10 € por día efectivamente traballado. Entre os convenios sectoriais con declaracións programáticas similares, poden citarse: III CC de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018 (art. 15: "as partes outorgarán prioridade á estabilidade no emprego"); CC do sector extractivo da pedra natural –canteiras- de Pontevedra (art. 12: "Os contratos de traballo do sector de extracción da pedra serán, como norma xeral, de carácter indefinido, sen prexuízo de resultar tamén aplicables as modalidades de contratación temporal contempladas na lexislación"); CC para o sector da construción da provincia de Ourense (art. 34.1: "O contrato fixo de cadro de persoal é o que concertan empresario e traballador para a prestación laboral deste na empresa por tempo indefinido. Esta será a modalidade normal de contratación (…)"); CC provincial para a industria siderometalúrxica da provincia da Coruña, 2013-2014, e, así mesmo, CC provincial para a industria siderometalúrxica da provincia de Lugo (en ambos textos, con idéntica redacción, art. 7: "As partes asinantes (…) consideran como obxectivo prioritario o mantemento do emprego e a creación de novos postos de traballo (…)").

[1002] Esta valoración das cláusulas convencionais que sentan unha preferencia pola contratación indefinida en FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., "Igualdad por razón de sexo/género en las condiciones de trabajo", en AA.VV. (Coord.: LOUSADA AROCHENA, J. F.), *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo e Inmigración (Madrid, 2008), p. 133.

[1003] Iso sen prexuízo das excepcións expresamente referidas polo citado precepto convencional: "A norma xeral do 50% de emprego con contratos indefinidos terá as seguintes excepcións: A) Empresas de nova

sector de industrias do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra –cuxo art. 8 establece: "As partes asinantes do presente Convenio, en aras dunha maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida, establecendo como persoal fixo mínimo das empresas durante a vixencia deste convenio un *50 por100"*[1004]-; CC de limpeza de edificios e locais de Ourense para os anos 2016-2017 –sinalando que "as partes asinantes, para unha maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida, estando obrigadas a efectuar a partir da sinatura do presente convenio o *50%* de contratos indefinidos a tempo completo" (art. 33)-; CC provincial para a industria siderometalúrxica da provincia da Coruña, 2013-2014 –polo que se establece "como plantilla de traballadores fixa mínima das empresas o *50 por 100*, entendendo por plantilla mínima de traballadores total a media dos últimos 24 meses do persoal vinculado por este convenio" (art. 9) –previsión que reitera o CC provincial para a industria siderometalúrxica da provincia de Lugo, pero referida a empresas de máis de 3 traballadores (art. 10)- ; CC do sector da construción da provincia de Pontevedra –art. 11.3: "Nas empresas suxeitas ao presente convenio, se fixa un porcentaxe de contratos fixos do *35%*" [Sic]-.

A porcentaxe esixida, noutros casos, é obxecto de modulación tendo en conta o volume do cadro de persoal: CC provincial do sector de mármores e pedras da provincia de Pontevedra para os anos 2013-2016 –que, no apartado "Estabilidade no emprego", sinala: "As empresas que conten cun cadro de persoal medio superior a 50 traballadores deberán manter unha porcentaxe de traballadores fixos que supere o *65%* de dito cadro de persoal"-; CC do sector do comercio vario da provincia da Coruña –que prevé, art. 25: "As empresas de hasta 25 traballadores/as obríganse a ter unha porcentaxe de emprego fixo respecto do cadro de persoal total de, polo menos, un *50%*. (…). As empresas de máis de 25 traballadores/as obríganse a ter unha porcentaxe de emprego fixo respecto do cadro de persoal total de, polo menos, un *70%*"[1005].

Outros textos, menos ambiciosos, optan, cun grao de compromiso variable, polo simple mantemento do emprego fixo xa existente[1006]. Fórmula de impacto máis imprevisible dende unha perspectiva de xénero: pois, aínda que a garantía de tal mantemento debe, en termos abstractos, valorarse positivamente, implica, así mesmo, nun contexto de contención do emprego, unha maior vulnerabilidade do persoal temporal, como se sabe, a miúdo maioritariamente traballadoras temporais.

E tamén coa expresa finalidade de impulsar a estabilidade no emprego, detéctanse, nalgúns convenios sectoriais, medidas menos habituais na negociación

---

creación, que terán dous anos de carencia ou adaptación. B) Empresas que durante a vixencia do presente convenio realicen incrementos de cadro de persoal que superen nun 30% ao actual terán tamén unha carencia de dous anos no que á adaptación do incremento de cadro de persoal se refire. C. Na media do cadro de persoal non computarán os meses de verán, datas nas que se contrata de xeito temporal a estudantes e a outros colectivos sen solución de continuidade".

[1004] Convenio que limita, así mesmo, o recurso a persoal cedido por ETTs: "As empresas afectadas por este Convenio non poderán contratar os servizos das ETTs, excluíndo os supostos de substitución por IT, vacacións e licenzas" (art. 10).

[1005] O citado convenio precisa ademais: "a efectos de establecer o cadro de persoal total nas empresas de ata 5 traballadores/as establecerase un cómputo de xornadas realizadas polo persoal contratado baixo calquera modalidade temporal de contratación dividido polo divisor 200".

[1006] Nese sentido, o art. 31do CC da empresa Aguas de Cabreiroá, SAU. (art. 31) sinala: "salvando a liberdade de contratación da dirección e o respecto á lexislación vixente, ambas partes acordan fomentar a estabilidade no emprego e nesta liña a empresa intentará, na medida do posible, manter o emprego fixo durante a vixencia do presente convenio".

colectiva. Así, a creación, polo II CC de ámbito autonómico de Galicia para a actividade de arqueoloxía (anos 2015-2018), dunha bolsa sectorial de emprego conformada por unha "base de datos, actualizada periodicamente, dos traballadores que desexen realizar a súa actividade no sector da arqueoloxía"[1007]. E unha mención especial merecen, así mesmo, as fórmulas de modulación da contía das indemnizacións por extincións de contratos temporais –no caso concreto, contratos fixos de obra e outras modalidades de contratación non indefinida- tendo en conta as taxas empresariais de estabilidade no emprego: de modo que, a maior porcentaxe de contratación indefinida, menor indemnización[1008].

Malia a súa vocación autenticamente transformadora, pola súa maior incidencia práctica que as medidas anteriormente enumeradas, a articulación de ferramentas de transición, dende a temporalidade ata a estabilidade, resulta, na mostra de convenios analizados, excepcional[1009]. Escasos convenios de empresa contemplan, en efecto, conversións automáticas previa acreditación dunha antigüidade mínima, sinalando, por exemplo, que "todo traballador que leve na empresa 12 meses ininterrompidos de contrato pasará a ser fixo"[1010] ou que ao menos unha porcentaxe de contratos temporais deben converterse en indefinidos[1011]. Incluso os compromisos máis tenues resultan pouco comúns: así, no CC da empresa Autobuses Urbanos de Ourense, SL, que, logo de amosar explicitamente unha preferencia pola contratación indefinida, sinala que "A dirección da empresa e o comité comprométense a analizar a situación dos contratos temporais co obxecto de, na medida do posible, converter contratos temporais en indefinidos" (art. 7)[1012]. Entre os convenios de sector, cómpre destacar o CC do sector do comercio de alimentación da provincia de Pontevedra –que prevé que "todas/os aquelas/es traballadoras/es temporais e eventuais que a partires do 17 de xuño de 1988 superen tres anos de contratación, nunha ou varias das modalidades temporais de contratación actualmente en vigor, pasarán á situación de fixos" (art. 7)- e o III CC de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018 –

[1007] Art. 14 do citado CC que ofrece, así mesmo, o diagnóstico seguinte: "As partes asinantes do convenio constatan as dificultades especiais de acceso á estabilidade do emprego no sector, a consecuencia da oscilación do traballo derivada das condicións específicas da actividade, o que produce a utilización extensiva dos contratos temporais e, en especial, do de obra ou servizo determinado".

[1008] Arts. 11 e 13 do CC provincial para a industria siderometalúrxica da provincia de Lugo.

[1009] Iso sen prexuízo das regulacións arbitradas no marco de Administracións públicas: así, no CC do Concello do Rosal (art. 59).

[1010] CC da empresa Aguas de Cabreiroá, SAU (art. 28, rubricado "Compromiso de contratación indefinida").

[1011] É o caso do CC provincial para a industria siderometalúrxica da provincia da Coruña, 2013-2014, que sinala (art. 9): "As empresas que contraten traballadores a través de contratos formativos (contrato para a formación e contrato en prácticas) estarán obrigadas a converter un 40%, como mínimo, destes contratos en contratos indefinidos de fomento do emprego (…)", e, así mesmo, que "as empresas que contraten traballadores a través de contratos de duración determinada por circunstancias da produción, estarán obrigadas, á finalización da duración máxima legal dos mesmos (12 meses), a converter un 25%, como mínimo, destes contratos en contratos indefinidos de fomento do emprego". Así como, en termos similares, do CC provincial para a industria siderometalúrxica da provincia de Lugo (art. 11), establecendo porcentaxes respectivamente do 30% -no caso de contratos formativos- e do 20% -respecto de contratos eventuais-.

[1012] Outro exemplo no CC da empresa Construcciones y Reparaciones Galaico Asturianas, SA (CYRGASA), para o seu centro de traballo de San Cibrao (Lugo): "A empresa comprométese a formalizar un novo contrato de fixo a dous traballadores/as a tempo completo de CYRGASA no ano 2015 e a outro no ano 2016. Para iso teranse en conta, entre outros criterios, a vinculación á empresa, a antigüidade e outros que, a xuízo das partes, foran plasmados nos estatutos da bolsa de emprego" (art. 17).

polo que se establecen regras de tránsito, por orde de antigüidade e só de concorrer vacantes, dende a contratación temporal á contratación de carácter fixo-descontinuo e, a súa vez, dende esta última ao contrato por tempo indefinido (art. 15)[1013]-. Fórmulas de estabilización, por outra banda, de impacto probablemente desigual en traballadores e traballadoras, ao configurarse a antigüidade como criterio determinante da estabilización mesma ou da selección das persoas –previa concorrencia de vacantes en postos estables- e resultar as carreiras profesionais femininas, en termos xerais, menos lineais.

A análise, por outra banda, pon de manifesto a escasa atención prestada pola negociación colectiva galega á prevención da contratación temporal fraudulenta. Máis alá da concreción das causas de temporalidade nos termos máis arriba sinalados ou dalgunha regra xeral de carácter preventivo –lembrando a causalidade de duración determinada[1014], así como a necesaria concreción de contratos temporais pactados[1015]-, resulta, así, residual a implantación do mandato legal expresado no art. 15.5 ET, segundo o cal, como é sabido, "atendendo ás peculiaridades de cada actividade e ás características do posto de traballo, a negociación colectiva establecerá requisitos dirixidos a previr a utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos traballadores para desempeñar un mesmo posto de traballo cuberto anteriormente con contratos deste carácter, con ou sen solución de continuidade, incluídos os contratos de posta a disposición realizados con empresas de traballo temporal". Así, entre os convenios de empresa, só se aprecia, excepcionalmente, algunha remisión expresa ao citado art. 15.5 ET[1016] e algún convenio de sector reitera, así mesmo, a regra que encabeza o referido precepto legal, segundo a cal, como se lembrará, "os traballadores que nun período de 30 meses estiveran contratados por un período superior a 24 meses, con ou sen solución de continuidade, para o mesmo ou diferente posto de traballo coa mesma empresa ou grupo de empresas, mediante 2 ou máis contratos temporais, sexa directamente ou a través da súa posta a disposición por empresas de traballo temporal, coas mesmas ou diferentes modalidades contractuais de duración determinada, adquirirán a condición de traballadores fixos"[1017].

Incluso, deben referirse convenios que amosan, de xeito máis ou menos explícito, unha preferencia pola contratación temporal[1018]. Concepción que choca coa

[1013] Outros convenios, pola súa banda, optan por unha mera remisión ao réxime xurídico vixente. É o caso do CC do sector do transporte de mercadorías por estrada, que, no seu art. 22 e baixo a rúbrica "Conversión de contratos temporais en indefinidos", limítase a sinalar: "De conformidade coa lexislación laboral vixente, acórdase que os contratos de duración determinada, incluídos os contratos formativos, poderán ser convertidos en contratos para o fomento da contratación indefinida suxeitos ao réxime xurídico establecido nesa lexislación vixente".

[1014] Así, no CC da empresa Técnica de Envases Pesqueros, SA, que sinala: "As diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva coa finalidade legal ou convencionalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de lei pasarán a ser considerados como indefinidos a todos os efectos" (art. 13).

[1015] CC provincial do sector de derivados do cemento da Coruña: "Os contratos por obra ou servizo determinado presumiranse celebrados por tempo indefinido cando neles se reflictan, de forma inexacta ou imprecisa, a identificación e obxecto dos mesmos, e resulte por iso practicamente imposible a comprobación ou verificación do seu cumprimento" (art. 24).

[1016] CC do persoal laboral do servizo de limpeza Hospital comarcal Monforte de Lemos (art. 5).

[1017] II CC de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónomas de Galicia 2016-2018 (art. 15).

[1018] É o caso do CC da empresa Fundación Formación e Emprego de Galicia (Forem Galicia), que expresamente sinala que "os contratos de formadores e formadoras tomarán *preferentemente* a forma de

configuración causal da contratación temporal –*ex* art. 15 ET-, de incidencia nociva para persoas traballadoras de ambos sexos.

A modo de reflexión xeral, debe subliñarse a ausencia de toda perspectiva de xénero no tratamento da referida temática. Deste xeito, aínda que a análise efectuada pon de manifesto certa preocupación das partes negociadoras pola estabilidade no emprego, esta non parece traducirse en medidas especificamente orientadas ao colectivo feminino, non obstante especialmente afectado pola temporalidade. Aínda que modalidades ou condicións de contratación integran a miúdo o diagnóstico de situación dos correspondentes plans de igualdade[1019] -o que revela a referida feminización da temporalidade-, iso non aboca, con carácter xeral, á implementación de accións dirixidas ao incremento da contratación estable das traballadoras ou a estabilización do persoal feminino contratado temporalmente.

Por outra banda, apréciase unha intervención convencional máis intensa en ramas de actividade masculinizadas –particularmente naquelas suxeitas a unha especial rotación de persoal[1020]-, amosando a negociación colectiva en sectores feminizados unha menor preocupación pola temporalidade, inclusive en ámbitos nos que esta última resulta potencialmente relevante[1021].

2. Protección ante extincións discriminatorias

A protección fronte á extinción discriminatoria suscitou unha intervención contundente do lexislador interno, reputando nula, como se lembrará, a decisión extintiva que tivera como móbil algunha das causas de discriminación prohibidas na Constitución ou na lei –arts. 53.4 e 55.5 ET-. Talvez por iso, a negociación colectiva galega, sinaladamente sectorial, só adoita incluír, no relativo á extinción, as seguintes cláusulas-tipo, a miúdo en cumprimento de expresos mandatos do lexislador: por unha banda, no marco do correspondente réxime disciplinario, enumeracións daquelas infraccións moi graves determinantes dun despedimento disciplinario; por outro lado, para casos de cese a instancia da persoa traballadora ou dimisión e en aplicación do art. 49.1.d) ET, prazos de preaviso[1022] –con frecuencia, modulados tendo en conta os diversos grupos ou cualificacións profesionais[1023]-; así mesmo, formalidades vinculadas

---

contrato de duración determinada por obra ou servizo", reservando o recurso aos contratos fixos-descontinuos aos supostos expresamente referidos.

[1019] No caso do CC da empresa Aguas de Cabreiroá, SAU, tal información parece manexarse pola comisión con competencias en materia de igualdade. (art. 33). Noutros casos, no entanto, tal variable parece excluírse: así, no plan de igualdade de CIE Galfor (art. 41).

[1020] Así, no xa referido sector da construción: CC da empresa José Sanjurjo Construcciones, SL (art. 36); CC da empresa Construcciones y Reparaciones Galaico Asturianas, SA (CYRGASA), para o seu centro de traballo de San Cibrao (Lugo) (art. 17). Entre os convenios sectoriais, poden citarse, entre outros: II CC de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica (anos 2015-2018) (art. 14); CC provincial do sector de mármores e pedras de Pontevedra para os anos 2013-2016 (apartado "Contratación").

[1021] Un exemplo diso no CC do sector de limpeza de edificios e locais para a provincia de Pontevedra e no CC do sector do comercio retallista téxtil da provincia de Pontevedra –que omite toda mención á contratación temporal ou indefinida-.

[1022] Uns exemplos no I CC do sector das orquestras de verbena de Galicia, 2017-2018 (art. 11) e no CC da sanidade privada da provincia de Lugo (art. 30).

[1023] CC para o transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra, 2014-2015-2016 (art. 25); CC do sector de industrias do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra (art. 11); CC provincial para a industria siderometalúrxica da provincia da Coruña, 2013-2014 (art. 16).

a toda extinción contractual –forma e contido do recibo de liquidación[1024]- e cláusulas relativas, en particular, á rescisión de contratos de duración determinada –reiterando ou mellorando o réxime legal de preavisos de denuncia[1025] ou indemnizacións por fin de contrato[1026]- ou a despedimentos –sinalando, de xeito moi ocasional, particulares formalidades: entre outras, a audiencia previa da persoa traballadora afectada ou dos representantes, aos que, en ocasións, se require a remisión de informes[1027]-.

Só excepcionalmente algún convenio lembra a proxección dos principios de igualdade e non discriminación por mor do xénero a efectos de "conservación do posto de traballo"[1028]. Así mesmo, algún texto –novamente, moi residual- lembra o dereito da traballadora vítima de violencia de xénero a extinguir o seu contrato de traballo, *ex* art. 49.1.m) ET, por razón de tal violencia[1029].

II. CLÁUSULAS DE MOBILIDADE E GARANTÍAS DE ESTABILIDADE NAS CONDICIÓNS DE TRABALLO. REFERENCIA ÁS CLÁUSULAS DE INAPLICACIÓN DO CONVENIO COLECTIVO

1. Cláusulas de mobilidade funcional

A facultade empresarial de alterar os cometidos inicialmente pactados –*ius variandi*, incardinado no poder de dirección-, presenta un notable impacto de xénero. Así, ao operar a asignación de funcións superiores, por expresa disposición legal –art. 39.2, parágrafo 2º, ET-, como canle para a promoción profesional. Tal práctica, máis informal e por iso máis sensible aos estereotipos sociais e profesionais de liderado masculino, resulta, en efecto, especialmente nociva para as traballadoras. Proceder precisamente susceptible de restrición ou acotamento vía negociación colectiva, ao operar o ascenso por desempeño de funcións superiores por un período superior a seis meses durante un ano, ou por un período superior a oito meses durante dous anos[1030],

[1024] CC para o sector da construción da provincia de Ourense (art. 57); CC provincial do comercio téxtil de Lugo (art. 18).

[1025] CC para o transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra, 2014-2015-2016 (art. 25): "nos casos de contratos temporais, o empresario deberá notificar a denuncia do contrato con antelación á súa finalización. Se a súa duración é superior a seis meses e ata un ano, a denuncia deberá cursarse cunha antelación de 8 días. Se a súa duración é superior a un ano, a denuncia deberá cursarse cunha antelación mínima de 15 días"; CC do sector de industrias do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra (art. 11), sinalando, así mesmo, un prazo de entrega da liquidación, polo demais obxecto de precisións.

[1026] Art. 31 do II CC de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica (anos 2015-2018).

[1027] Art. 25 do CC das empresas organizadoras do xogo de bingo, que prevé, en caso de despedimento obxectivo *ex* art. 52.c) ET, a emisión pola representación do persoal dun "informe motivado, nun prazo de 4 días hábiles, sobre a decisión empresarial e a causa extintiva alegada". Así mesmo, en termos similares, *vid*. CC do sector de industrias do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra (art. 14).

[1028] Art. 12 do CC da empresa Euroinversiones Aguas de Sousas, SL Unipersonal, que sinala que é obriga dos representantes dos traballadores vixiar "que ninguén poida ser obxecto de decisións e/ou condicións, ou calquera clase de medidas que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación do seu posto de traballo, etcétera, en razón do seu sexo".

[1029] CC da empresa Ence Energía y Celulosa, SA (apartado 3.9 do plan de igualdade, Anexo 12).

[1030] Neste sentido, reproducindo a dicción legal, *vid*. CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA, 2014-2015-2016 (art. 13), así como III CC de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018 (art. 24.a).

"se a iso non obsta o disposto na negociación colectiva"[1031], por outra banda así mesmo habilitada a establecer períodos distintos a efectos de reclamación da cobertura de vacantes.

E debe destacarse, así mesmo, a especial vulnerabilidade das traballadoras –en termos xerais, con maior presenza nos grupos inferiores- ante mobilidades descendentes. Especial vulnerabilidade, por outra banda, en ocasións froito de regulacións que, especialmente en ámbitos feminizados, amosan certa predilección pola mobilidade: así, aínda con mención expresa ao art. 39 ET, no CC da empresa Pescados Rubén, SL: "Ao obxecto de que o persoal traballador manteña a súa ocupación efectiva durante toda a súa xornada laboral, a dirección, en méritos da mobilidade funcional, poderá adxudicar ao persoal outros traballos ou funcións sen máis limitacións cas establecidas nos art. 39 do Estatuto dos traballadores, aínda que os postos ou funcións adxudicadas non sexan encadrables dentro da categoría que ostente ese traballador/a"[1032]. Polo que é aconsellable que as partes negociadoras reiteren os límites legais que rexen a asignación de funcións inferiores e en ningún caso opten por interpretacións flexibles dos mesmos[1033].

A pesar do sinalado, a negociación colectiva galega non aborda a mobilidade funcional dende o prisma da igualdade entre mulleres e homes. As cláusulas convencionais dedicadas á mobilidade funcional, en efecto, optan a miúdo, con variable precisión, pola mera reiteración das disposicións legais –art. 39 ET-[1034] ou pola remisión ao sinalado pola negociación colectiva sectorial de ámbito superior –sinaladamente, estatal[1035]-. De xeito menos frecuente, apréciase a adición dalgunha disposición complementaria[1036] ou limitación[1037]. Tal é o caso de convenios –na mostra

[1031] Vetando o ascenso a través de mobilidade xeográfica, *vid*. CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades (art. 44.1.4).

[1032] Art. 13. Previsión por certo acompañada dun pacto xeneralizado de polivalencia funcional (art. 18 ET).

[1033] CABEZA PEREIRO, J., "Estrategias para la incorporación transversal del género en la negociación colectiva", en AA.VV. (Coord.: MOLINA HERMOSILLA, O.), *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género*, Comares (Granada, 2012), p. 25 y 26.

[1034] Así, entre os convenios de empresa, con diferentes redaccións: CC de ámbito interprovincial da empresa Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA (art. 21); CC da empresa Unidad de Vehículos Industriales, SA "UNVI" (art. 19); V CC das empresas Costiña, SL e Costiña II, SL (art. 10); CC da empresa José Sanjurjo Construcciones, SL (art. 35); CC da empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (Vigo) (art. 36). Entre os convenios sectoriais, poden citarse: V CC para o sector de pompas fúnebres de Galicia (art. 32, que, por certo, incorre, na plasmación do vixente réxime legal, nalgunha confusión).

[1035] CC das empresas organizadoras do xogo do bingo, art. 55.

[1036] Cunha regulamentación precisa, tendo en conta a estrutura da clasificación profesional en grupos profesionais e "divisións profesionais", *vid*. CC para as empresas do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra, anos 2017-2019 (arts. 21 e seguintes), así como CC provincial para a industria siderometalúrxica da provincia da Coruña, 2013-2014 (igualmente, arts. 21 e seguintes) e CC provincial para a industria siderometalúrxica da provincia de Lugo (arts. 20 e seguintes).

[1037] Así, ao parecer configurando unha limitación especialmente intensa, no CC do sector de industrias vinícolas ou adegas de viño e viticultura nas adegas de Pontevedra (art. 27: "non se producirá entre as actividades diferenciadas mobilidade funcional algunha, posto que non existen categorías equivalentes posibles, nin existe encaixe entre os diferentes sectores"). E tamén prevén límites adicionais o CC da empresa Técnica de Envases Pesqueros, SA –sinalando, tal vez por recoller aínda o réxime legal previo a reforma laboral de 2012, que a mobilidade funcional se efectuará "sen prexuízo da (…) formación e promoción profesional [do traballador]" (art. 17.6)-, e o CC da empresa Pescanova España SA –novamente, cunha referencia ás citadas formación e promoción profesional (art. 11)-. Así mesmo, tamén

seleccionada, moi escasos- que prevén unha compensación económica específica por mobilidade funcional[1038], que limitan temporalmente a modificación, horizontal ou vertical, acordada pola empresa[1039] ou que configuran unha especial obriga empresarial de formación do/a traballador/a[1040]. Incluso algún convenio recorre, conforme ao citado precepto, ao mecanismo de ascenso automático previo desempeño de funcións de grupos superiores, ben polos períodos sinalados legalmente[1041], ben por aqueles outros sinalados polas partes negociadoras –en ocasións, inferiores-[1042]. E non faltan convenios que proceden a unha regulación confusa ou pouco rigorosa da mobilidade, mesturando mobilidade funcional e xeográfica[1043]. Só de xeito excepcional algún convenio alude á esixencia de salvagarda do "principio específico de igualdade e non discriminación"[1044].

2. Cláusulas de mobilidade xeográfica

As cláusulas de mobilidade xeográfica, do mesmo xeito que as de mobilidade funcional, carecen, na negociación colectiva galega, de perspectiva de xénero.

Non poucos convenios, en efecto, omiten toda regulación da mobilidade xeográfica. Noutros, as cláusulas relativas á mobilidade xeográfica adoitan reiterar o vixente réxime legal[1045] ou efectuar remisións á negociación colectiva sectorial de

---

algún convenio sectorial precisa que a mobilidade funcional debe efectuase "sen prexuízo da formación e promoción profesional": III CC de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2016-2018 (art. 24).

[1038] CC da empresa Veicar - Parques de Bombeiros Comarcais, recoñecendo o art. 7.1 do citado CC unha compensación por mobilidade funcional.

[1039] CC da empresa Nueva Galimplant, SLU –segundo o cal, "a Dirección da empresa poderá de forma excepcional e por necesidades do servizo, modificar as funcións a calquera traballador/a da mesma para realizar funcións distintas ás da súa categoría, sexan estas inferiores ou superiores, por un período máximo de 90 días, e sempre respectando os dereitos adquiridos na súa categoría de orixe" (art. 8)-; así como CC provincial do sector de derivados do cemento da Coruña –que prevé: "A un/a traballador/a non se lle poderá impoñer a realización de traballos propios do grupo profesional inferior durante máis de tres meses ao ano (…). Tampouco se lle poderá impoñer a realización consecutiva por dúas veces de tarefa de inferior categoría" (art. 27)-; e, en termos similares, CC para a actividade de edificación e obras públicas da provincia de Lugo (art. 44.2).

[1040] CC da empresa ENCE Energía y Celulosa, SA (art. 10); CC provincial para a industria siderometalúrxica da provincia da Coruña, 2013-2014 (art. 20).

[1041] É o caso, entre os convenios de empresa, do CC da empresa Maderas Gómez Orense -art. 13.4: "Se como consecuencia da mobilidade funcional se realizasen prevalentemente funcións superiores ás do grupo profesional durante un período superior a 6 meses durante un ano ou a 8 meses durante 2 anos, o traballador ascenderá de grupo profesional"-, así como do CC da empresa Pescanova España SA (art. 11). Así mesmo, entre os convenios sectoriais, pode citarse o CC para a actividade de edificación e obras públicas da provincia de Lugo (art. 43).

[1042] É o caso do CC do sector do transporte de mercadorías por estrada da provincia da Coruña, que sinala (art. 20): "a encomenda a un traballador de funcións superiores ás do seu grupo profesional, por un período de catro meses durante un ano ou de sete durante dous anos, dará dereito ao traballador a percibir a diferencia retributiva correspondente e ao ascenso, salvo que a vacante fose cuberta".

[1043] CC da empresa Pescados Marcelino, SL (art. 9).

[1044] CC sindical de ámbito interprovincial para a empresa NEA f3 Ibérica, SLU (art. 10). Entre os convenios sectoriais, CC do sector de industrias do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra, que expresamente sinala: "A aplicación da mobilidade funcional haberá de facerse [sic] salvagardando o principio xeral de boa fe contractual, así como o principio específico de igualdade e non discriminación nas relacións laborais" (art. 20). Así como, con idéntica redacción, CC provincial para a industria siderometalúrxica da provincia da Coruña, 2013-2014 (art. 20) e CC provincial para a industria siderometalúrxica da provincia de Lugo (art. 19)

[1045] No seu caso, vía remisión ao art. 40 ET. Así, entre os convenios de sector, *vid*.: CC do ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia para salóns de peiteado de donas, cabaleiros, unisex e salóns de beleza

ámbito superior, particularmente estatal[1046]. Outras cláusulas, pola súa parte, complementan o art. 40 ET –precepto que, como se lembrará, efectúa expresas remisións á negociación colectiva-: así, isto último, sinalando, tanto para desprazamentos como para traslados, os gastos obxecto de compensación ou o importe de axudas de custo e gastos de locomoción xerados[1047]. Incluso algunhas regulacións convencionais melloran algún aspecto mediante o recoñecemento de prerrogativas varias: axudas de aluguer en caso de desprazamento[1048], indemnizacións a tanto alzado por traslado[1049] -no seu caso, melloradas polo traslado de familiares[1050] ou tendo en conta o lugar de destino[1051]- ou recoñecemento de licenzas retribuídas en caso de traslados definitivos[1052]. De xeito moi residual, detéctase algunha cláusula pola que se precisan "preferencias para non ser desprazados", que afectan a: "a) Representantes legais dos traballadores; b) Diminuídos físicos e psíquicos; c) Mulleres embarazadas, persoas que desfruten do permiso de lactación ou de algunha redución de xornada por atención a menores ou a familiares"[1053]. E algún texto denomina "mobilidade xeográfica" modificacións do lugar de traballo que non implican residencia en poboación distinta da do domicilio habitual –legalmente, pois, non constitutivos da citada mobilidade-, recoñecendo tamén neste supostos compensacións económicas[1054].

Non obstante, as cláusulas de mobilidade xeográfica si despregan efectos indirectos e impactos diferenciados sobre os traballadores e as traballadoras. Pois é o traballo do principal aportador de ingresos –tradicionalmente o do varón- o que adoita condicionar a adopción de decisións de desprazamento e traslado. E debe lembrarse que, por razóns de índole social e cultural, as mulleres adoitan amosarse menos proclives a modificacións do lugar de prestación de servizos[1055]. Polo que cómpre que a negociación colectiva non se exceda no recoñecemento de privilexios vinculados á

(2016, 2017, 2018, 2019) (art. 12). Entre os convenios de empresa, *vid*.: CC da empresa Montajes Tubacer, SL (art. 25); CC da empresa Faurecia Automotive España, SA (art. 15.C); CC da empresa Pescados Rubén, SL (art. 14); CC da empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (Vigo) (art. 37).

[1046] CC das empresas organizadoras do xogo do bingo (art. 56).

[1047] CC de ámbito interprovincial da empresa Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA (art. 22).

[1048] CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA, 2014-2015-2016 (art. 24).

[1049] CC de ámbito interprovincial da empresa Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA (art. 22), I CC de la empresa Louzán, SL (art. 12), CC Veicar – Parques de Bombeiros Comarcais (art. 7.2); CC provincial para a industria siderometalúrxica da provincia da Coruña, 2013-2014 (art. 28); CC provincial do sector de derivados do cemento da Coruña (art. 31).

[1050] CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA, 2014-2015-2016 (art. 24).

[1051] CC para as empresas do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra, anos 2017-2019 (art. 27).

[1052] CC da empresa Strategic Minerals Spain, SL (art. 24).

[1053] CC provincial para a industria siderometalúrxica da provincia da Coruña, 2013-2014 (art. 27), CC provincial para a industria siderometalúrxica da provincia de Lugo (art. 25) e CC provincial do sector de derivados do cemento da Coruña (art. 29, que, non obstante, non contempla o terceiro colectivo referido, é dicir, "Mulleres embarazadas, persoas que desfruten do permiso de lactación ou de algunha redución de xornada por atención a menores ou a familiares").

[1054] É o caso do CC do sector do comercio vario da provincia da Coruña, que sinala (art. 23): "será facultade da empresa o traslado de persoal a outro centro de traballo da empresa, sempre que se atope en municipios limítrofes ou sempre que a distancia non supere os 35 km. A empresa deberá pagar a estas persoas a diferencia do prezo do traslado dende o seu domicilio ao novo centro de traballo, se é que a houbese".

[1055] CABEZA PEREIRO, J., "Estrategias para la incorporación transversal del género en la negociación colectiva", en AA.VV. (Coord.: MOLINA HERMOSILLA, O.), *Negociando la igualdad en las empresas…, op. cit.*, p. 25 y 26.

mobilidade, polo sinalado, a miúdo, de desfrute preponderantemente masculino. E ponderado debe ser, así mesmo, o recoñecemento de facilidades para o traslado dos cónxuxes ou parellas, neste caso, en non poucas ocasións, mulleres que relegan a un segundo plano as súas propias carreiras profesionais[1056].

Mención especial merece, finalmente, a mobilidade xeográfica recoñecida, *ex* art. 40.4 ET, ás vítimas de violencia de xénero. Precepto consonte o que, como se lembrará, as referidas vítimas, obrigadas a abandonar a localidade de prestación habitual dos servizos –para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral-, ostentan un dereito preferente a ocupar outro posto vacante, de igual grupo profesional, noutro dos centros de traballo da empresa. Mentres a maioría dos convenios consultados omiten toda referencia á referida mobilidade xeográfica, ou se limitan a efectuar meros recordatorios[1057] -mesmo lembrando xenericamente a aplicabilidade da Lei de medidas de protección integral contra a violencia de xénero-, ou a reiterar a regulación legal[1058], deben destacarse as melloras pactadas, con carácter excepcional, nalgún convenio: así, mediante o recoñecemento, ademais da referida mobilidade xeográfica, da "mobilidade funcional por violencia de xénero" ou permitindo a aplicación de ambas "de maneira preventiva no caso da existencia dunha denuncia previa e a solicitude do/da afectado/a"[1059].

3. Cláusulas relativas á modificación substancial de condicións de traballo

Pese a conformar unha ferramenta xeradora dun impacto moi notable na relación de traballo –operando unha transformación notoria desta última, pasando a ser esta outra distinta-, escasos convenios abordan a modificación substancial de condicións de traballo. Tanto no ámbito empresarial como no sectorial, as referencias son moi escasas –ou practicamente inexistentes-. Así mesmo, os convenios que si contemplan esa figura limítanse a miúdo a reiterar a regulación legal, no seu caso obxecto dalgunha modulación[1060].

4. Cláusulas de inaplicación do convenio colectivo

[1056] Estas recomendacións, novamente, en CABEZA PEREIRO, J., "Estrategias para la incorporación transversal del género en la negociación colectiva", en AA.VV. (Coord.: MOLINA HERMOSILLA, O.), *Negociando la igualdad en las empresas…, op. cit.*, p. 26.

[1057] CC da empresa Ence Energía y Celulosa, SA (apartado 3.9 do plan de igualdade, Anexo 12).

[1058] É o caso dos convenios, empresariais e sectoriais seguintes: CC da empresa Pescanova España, SLU (art. 37, no marco do correspondente plan de igualdade); CC do sector do comercio de materiais de construción e saneamento da provincia de Pontevedra, 2014-2015 e, así mesmo, 2016-2017 (art. 37); CC provincial para a industria siderometalúrxica da provincia da Coruña, 2013-2014 (art. 27).

[1059] CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades (art. 47).

[1060] Tal é o caso do V CC das empresas Costiña, SL e Costiña II, SL (art. 9), que logo do sinalar que "A Dirección da empresa poderá propor modificacións substanciais nas condicións de traballo de carácter colectivo nas materias que se contemplan no vixente artigo 41 do Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores", a continuación completa o referido réxime legal coas precisións seguintes: "Proposta unha modificación de carácter colectivo, reunirase a Dirección e o Comité de Empresa no prazo de 3 días hábiles. Os asuntos terán carácter ordinario ou extraordinario, outorgando tal cualificación o Comité de Empresa ou a Dirección desta. No primeiro suposto, os temas deberán resolverse no prazo de trinta días naturais, e no segundo no prazo de 4 días hábiles. Os acordos adoptados terán a vixencia que ambas as partes pacten segundo as necesidades do servizo e da organización da empresa". Cunha mera remisión ao art. 41 ET, *vid*.: CC da empresa Pescados Rubén, SL (art. 15).

A modificación do status xurídico-laboral pode proceder, así mesmo, do chamado procedemento de "descolgue" de convenios colectivos, como é sabido, susceptible de acadar numerosas e moi destacadas condicións de traballo, excepto, por expresa disposición legal, "aquelas obrigas establecidas en convenio colectivo relativas á eliminación das discriminacións por razón de xénero ou das que estiveran, no seu caso, no plan de igualdade da empresa" (art. 82.3 ET).

Con todo, pese a que se configuran como contido mínimo da regulación convencional estatutaria *–ex* art. 85.3 ET-, non todos os convenios da mostra contemplan "os procedementos para resolver de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir para a non aplicación das condicións de traballo a que se refire o art. 82.3 ET"[1061]. Así mesmo, moi poucos convenios lembran, como así sinala o referido precepto legal, que o acordo de non aplicación non poderá dar lugar ao incumprimento dos compromisos convencionais -ou sinalados en plans de igualdade- en materia de non discriminación por mor do xénero[1062].

CONCLUSIÓNS E PROPOSTAS DE MELLORA

Aínda que a temporalidade constitúe un factor clave da construción do status xurídico laboral dos traballadores e traballadoras, contribuíndo de xeito decisivo á vulnerabilidade dos colectivos que a padecen, a análise realizada pon de manifesto un tratamento convencional, cualitativa e cuantitativamente, insuficiente. Apreciación que se acentúa no caso de sectores feminizados.

O estudo das cláusulas convencionais dedicadas ao fomento do emprego indefinido e ao impulso á transición dende a temporalidade ata a estabilidade permite, en efecto, extraer as seguintes liñas de tendencia. En materia de contratación temporal, a maioría dos convenios consultados limítase a modular, nos termos sinalados polo lexislador, o réxime xurídico-laboral da contratación de duración determinada: así, sinaladamente, precisando as causas que habilitan a recorrer ás diversas modalidades contractuais, así como, dentro dos límites legais, a duración máxima de contratos de

[1061] Entre os convenios que si contemplan tales procedementos, poden citarse, no marco empresarial, o CC Pescados Marcelino, SL (art. 24) e, no ámbito de convenios de sector, o CC de eventos, servizos e producións culturais (art. 29), o CC para as empresas do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra, anos 2017-2019 (art. 59), o CC do sector extractivo da pedra natural –canteiras- de Pontevedra (art. 31), o CC do sector da construción da provincia de Pontevedra (art. 31), o CC do sector do comercio de alimentación da provincia de Pontevedra (art. 54), CC para o sector da construción da provincia de Ourense (art. 60, de xeito moi superficial); CC provincial de siderometal e talleres de reparación de vehículos da provincia de Ourense (2013-2018) e CC de limpeza de edificios e locais de Ourense para os anos 2016-2017 (Disp. Transitoria 1ª e Disp. Xeral 4ª, respectivamente, e ambos casos cunha mera remisión ao AGA); CC do sector do comercio vario da provincia da Coruña (art. 20, aínda incorrendo en omisións dalgúns aspectos); CC provincial para a industria siderometalúrxica da provincia da Coruña, 2013-2014 (art. 56). Algún convenio, pola súa banda, prevé cláusulas de desvinculación referidas á materia salarial exclusivamente: CC do ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia para salóns de peiteado de donas, cabaleiros, unisex e salóns de beleza (2016, 2017, 2018, 2019) (art. 41); CC provincial do sector de mármores e pedras de Pontevedra para os anos 2013-2016 (apartado "Cláusula de descolgue salarial"); CC provincial do comercio téxtil de Lugo (art. 20); CC provincial para a industria siderometalúrxica da provincia de Lugo (art. 50).

[1062] É o caso do CC do sector de pastelería, confeitería, bolería, repostería e pratos precociñados da provincia de Ourense para os anos 2016-2018 (art. 31), así como do CC provincial para a industria siderometalúrxica da provincia da Coruña, 2013-2014 (art. 56).

obra ou eventuais. Tarefa na que, por certo, as partes negociadoras adoitan asumir os correspondentes períodos máximos legais, resultando minoritaria a opción por melloras do réxime legal –por exemplo, limitando temporalmente, por baixo dos máximos legais, a contratación temporal ou sinalando indemnizacións por fin de contrato máis xenerosas que as previstas no ET-.

Máis alá das declaracións de intencións ou de carácter programático a prol da estabilidade no emprego –polo demais nin sequera presentes en moitos convenios-, os compromisos de contratación indefinida son sumamente escasos. Só algúns convenios sectoriais plasman porcentaxes mínimas de contratación por tempo indefinido, que oscilan entre un exiguo 35 por 100 ata un máis aceptable pero excepcional 85 por 100, conformándose habitualmente as partes negociadoras con que ao menos a metade do persoal se atope contratada ao amparo dun contrato por tempo indefinido. E máis escasas aínda son as medidas de conversión de contratos temporais en indefinidos, polo demais, a miúdo sustentadas na acreditación dunha antigüidade mínima, criterio, como é sabido, de impacto desigual sobre traballadores e traballadoras, tendo en conta as carreiras en termos xerais menos lineais destas últimas.

Por outra banda, malia a alta temporalidade padecida polo colectivo feminino, a análise pon de manifesto unha intervención convencional máis intensa en ramas de actividade masculinizadas –particularmente naquelas suxeitas a unha especial rotación de persoal-, amosando a negociación colectiva en sectores feminizados unha menor preocupación pola temporalidade, inclusive en ámbitos nos que esta última resulta potencialmente relevante. Nese sentido, resulta especialmente revelador que a gran maioría de convenios da mostra que si inclúen compromisos mínimos de contratación indefinida xorden en sectores que amosan unha masculinización moi intensa.

Finalmente, cómpre destacar a omisión xeneralizada de toda perspectiva de xénero no tratamento convencional da temporalidade e do fomento da contratación indefinida. Deste xeito, aínda que a análise efectuada pon de manifesto certa preocupación das partes negociadoras pola estabilidade no emprego, esta non parece traducirse en medidas especificamente orientadas ao colectivo feminino, non obstante especialmente afectado pola temporalidade. Malia a revelar os correspondentes plans de igualdade tal particular afectación, iso non aboca á implementación de accións dirixidas ao incremento da contratación estable das traballadoras ou a estabilización do persoal feminino contratado temporalmente.

Por todo iso, cómpre apelar á adopción polas partes negociadoras de compromisos e accións dirixidos á reversión da citada situación. A loita contra a temporalidade, sinaladamente feminina, debe asumirse como reto de primeira orde pola negociación colectiva. A tal efecto, os convenios deben establecer obxectivos de estabilización acordes coa efectiva natureza permanente das actividades da empresa ou sector de que se trate, sinalando, previo diagnóstico de situación, compromisos efectivos, desagregados por sexo, de contratación por tempo indefinido ou tránsito dende a contratación de duración determinada ata a contratación indefinida.

As ferramentas empresariais de modulación das condicións laborais –mobilidade funcional e xeográfica, modificación substancial de condicións de traballo e cláusulas de descolgue convencional- son así mesmo relevantes dende unha perspectiva de xénero.

A facultade empresarial de alterar os cometidos inicialmente pactados –*ius variandi*, incardinado no poder de dirección- presenta, por unha banda, un notable impacto de xénero. Así, en primeiro termo, ao operar a asignación de funcións superiores, por expresa disposición legal –art. 39.2, parágrafo 2º, ET-, como canle para a promoción profesional. Práctica máis informal e por iso máis sensible aos estereotipos sociais e profesionais de liderado masculino, xa que logo especialmente nociva para as traballadoras. E debe destacarse, así mesmo, a especial vulnerabilidade das traballadoras –en termos xerais, con maior presenza nos grupos inferiores- ante mobilidades descendentes.

Así mesmo, as cláusulas de mobilidade xeográfica despregan efectos indirectos e impactos diferenciados sobre os traballadores e as traballadoras. Pois é o traballo do principal aportador de ingresos –tradicionalmente o do varón- o que adoita condicionar a adopción de decisións de desprazamento e traslado. E debe lembrarse que, por razóns de índole social e cultural, as mulleres adoitan amosarse menos proclives a modificacións do lugar de prestación de servizos. Dende outra perspectiva, non pode esquecerse a expresa configuración lexislativa da mobilidade xeográfica como ferramenta para a atención e protección das vítimas de violencia de xénero.

Por outra banda, en situacións de crise, ante decisións empresariais de impacto moi salientable –ben vía modificación substancial de condicións de traballo, ben vía inaplicación do convenio reitor-, cabería garantir, tamén no eido da negociación colectiva, a implementación obxectiva e non discriminatoria das devanditas modificacións, así como a blindaxe das cláusulas convencionais –e do plan de igualdade- dirixidas á consecución do principio de igualdade entre mulleres e homes.

Malia ao sinalado, mobilidade funcional e xeográfica, modificación substancial de condicións de traballo e cláusulas de descolgue convencional non integran o contido predilecto da negociación colectiva galega. Moitos convenios omiten toda referencia a esas materias, outros só reiteran a dicción legal ou efectúan remisións xenéricas á mesma e algúns incorporan algún elemento adicional –melloras económicas vinculadas á mobilidade funcional e, sobre todo, xeográfica, ou limitacións ás mesmas, particularmente temporais-. Pero a práctica totalidade dos convenios seleccionados carecen, tamén nestas materias, dun enfoque de xénero. Por todo iso, son recomendables as seguintes accións de mellora.

En primeiro termo, en relación coa mobilidade funcional, ao operar o ascenso por encomenda de funcións superiores –por un período superior a seis meses durante un ano, ou por un período superior a oito meses durante dous anos-, "se a iso non obsta o disposto na negociación colectiva", por outra banda así mesmo habilitada a establecer períodos distintos a efectos de reclamación da cobertura de vacantes –art. 39.2, parágrafo 2º, ET-, recoméndase ás partes negociadoras optar por sistemas de ascensos ou promoción máis formais, sustentados en criterios obxectivos e, xa que logo, garantistas do principio de igualdade de trato entre mulleres e homes. Fronte a mobilidades descendentes, por outra banda, é aconsellable que as partes negociadoras reiteren os límites legais que rexen a asignación de funcións inferiores e en ningún caso opten por interpretacións flexibles dos mesmos.

En segundo lugar, xa no relativo á mobilidade xeográfica, cómpre que a negociación colectiva non se exceda no recoñecemento de privilexios vinculados á

mobilidade, polo sinalado desfrute, preponderantemente masculino, da mesma. E ponderado debe ser, así mesmo, o recoñecemento de facilidades para o traslado dos cónxuxes ou parellas, neste caso, en non poucas ocasións, mulleres que relegan a un segundo plano as súas propias carreiras profesionais. A mobilidade xeográfica vinculada á condición de vítima de violencia de xénero, finalmente, debería ser obxecto de recoñecemento explícito pola negociación colectiva, reiterando e, no seu caso, complementando o vixente réxime legal.

En último termo, as regulacións convencionais dos "procedementos para resolver de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir para a non aplicación das condicións de traballo a que se refire o art. 82.3 ET" –contido mínimo da negociación colectiva estatutaria, *ex* art. 85.3 ET- deberían incorporar unha mención expresa a intanxibilidade das obrigas convencionais ou previstas no plan de igualdade da empresa relativas á eliminación das discriminacións por razón de xénero. E conviría, como medida de carácter preventivo, lembrar, no marco de regulacións convencionais da modificación substancial de condicións de traballo, a prohibición de modificacións discriminatorias por mor do xénero.

CAPÍTULO IX. MATERNIDADE E SAÚDE LABORAL

Belén Fernández Docampo

SUMARIO: I.- CONSIDERACIÓNS XERAIS. II.- PROTECCIÓN DA MATERNIDADE: UNHA NORMATIVA CONVENCIONAL IMPRECISA, INCOMPLETA E AS VECES INCONCLUSA, E ALGUNHAS BOAS PRÁCTICAS. III.- SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL. 1.- Un breve repaso polas disposicións normativas estatais. 2.- Regulación convencional: discriminacións e boas prácticas. IV.- CONCLUSIÓNS E PROPOSTAS DE MELLORA

I.- CONSIDERACIÓNS XERAIS

En termos xerais, pode afirmarse que, máis aló do embarazo e da maternidade, a negociación colectiva galega –o mesmo que sucede noutros ámbitos territoriais- apenas toma en consideración a variable sexo na regulación da seguridade e saúde laboral. En calquera caso, esta situación parece ser un fiel reflexo do que acontece na normativa heterónoma estatal, incluso na europea. De feito, a regulación da protección da traballadora embarazada, que dese a luz ou en período de lactación conforman, case en exclusiva, as únicas disposicións normativas destinadas de forma específica á protección da saúde laboral das mulleres pola súa condición biolóxica diferente á dos homes. Como exemplo máis representativo desta situación, hai que referir, necesariamente, a Directiva 92/85, do 19 de outubro, que ordena todas esas situacións e que, tras moitos anos de espera, foi, ao fin, trasposta por completo á nosa normativa interna no art. 26 da LPRL. Este panorama motivou que a prevención de riscos laborais fora cualificada como unha "zona negra" do principio de transversalidade previsto no 15 da LOIMH 3/2007, do 22 de marzo[1063]. Algo diferente sucede co acoso, en todas as súas modalidades, aínda que aquí só interesa especialmente o desenvolvido por razón do sexo –discriminatorio e sexual- que si que é obxecto de maior atención pola normativa europea e estatal, pero tamén no marco convencional. Non obstante, non vai ser tratado aquí toda vez que xunto coa violencia de xénero conforma un capítulo independente deste estudo, o número X.

Máis alá da perspectiva androcéntrica tradicional sobre a que foi elaborado o ordenamento xurídico, son varias as razóns que provocaron que a perspectiva de xénero non fora integrada na regulación da seguridade e saúde laboral. De entrada, pola relevancia da maternidade biolóxica que facilita a ocultación doutros factores, riscos e situacións fundamentais no momento de regular –heterónoma e autonomamente- a seguridade e saúde das traballadoras, resultando así unha ordenación parcial da referida materia.

[1063] Así o pon de manifesto OLARTE ENCABO, S., "La discriminación en materia de prevención de riesgos laborales", en AA.VV., *El principio de igualdad en la negociación colectiva* (Dir. SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.), MESS (Madrid, 2016), p. 377.

En segundo lugar, por presumir que as patoloxías femininas son as mesmas que as masculinas. Non obstante, sábese que as diferencias físicas, biolóxicas, fisiolóxicas e hormonais que separan ás mulleres dos homes fan que as súas patoloxías non sempre coincidan. En particular, as mulleres son máis propensas a padecer certas enfermidades con menor impacto no colectivo masculino. Entre outras, osteoporose, fibromialxia, hemicranias e problemas circulatorios. Obviamente, esa propensión pode verse potenciada por riscos presentes no posto de traballo[1064]. Xa que logo, atender globalmente e sen distincións por sexos á saúde laboral dos traballadores e das traballadoras, aparte de conformar unha premisa errónea, pode resultar prexudicial para a garantía e protección que precisa cada un dos colectivos en función da súa problemática particular.

Por último, pero non por iso menos importante, por certa tendencia, moi asentada, a subestimar os accidentes e enfermidades laborais que padecen maioritariamente as mulleres traballadoras fronte aos que sofren os traballadores homes. Dende logo, tal situación ten moito que ver coa segregación –horizontal e vertical- por sexos do mercado de traballo e que vai permitir diferenciar entre riscos e danos propios das actividades masculinizadas e os propios das actividades feminizadas. Os primeiros identifícanse por ter un carácter máis súbito nos seus destinatarios e, normalmente, por carrexar consecuencias máis graves, incluso mortais. Pola contra, os das actividades feminizadas adoitan ser de provocación e evolución máis lenta ao longo do tempo e, polo xeral, sen presentar un perigo directo para a vida das traballadoras que os padecen. A saúde vaise perder igualmente que nos primeiros, aínda que de forma máis pausada. Trátase, habitualmente, de riscos relacionados coa ergonomía e a organización do traballo. Entre os máis habituais hai que citar os trastornos músculo-esqueléticos, non en balde, aínda que sen expresa referencia ao sexo, son obxecto de especial atención na Estratexia Española de Seguridade e Saúde no Traballo 2015-2020[1065] fronte aos que se propón o deseño e implantación dun plan de actuación para a súa redución. A perspectiva de xénero aparece na Estratexia con un enfoque moito máis amplo, quizais demasiado xenérico, o que, por que non dicilo, lle resta certa valía.

Pero en toda esta materia, tamén haberá que ter moi presentes eses outros factores relacionados cos estereotipos sociais e a distribución de roles entre os homes e as mulleres que volven separar a ambos colectivos e que pola repercusión no seu benestar físico e mental, xa que logo, na súa saúde, precisarían de certa regulación que, ademais, debería estar diferenciada por sexos. Trátase aquí de todas aquelas circunstancias de índole social e laboral constitutivas dos coñecidos como *riscos psicosociais* pero que as máis das veces teñen un marcado carácter invisible pois non son asumidos pola sociedade como un problema colectivo, senón que son considerados un problema pertencente ao ámbito privado das persoas[1066]. En primeiro lugar, hai que mencionar aquí a dobre xornada de traballo –actividade laboral e coidados e atencións

[1064] Máis amplamente, MARTÍNEZ YÁÑEZ, N.M., *Algunas consideraciones sobre igualdad por razón de género en el marco de la seguridad y salud en el trabajo, Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales, núm. 25, 2012, pp. 155 ss.*

[1065] A Estratexia Española de Seguridade e Saúde no Traballo 2015-2020, aprobada polo Consello de Ministros na súa sesión de 24 de abril de 2015, constitúe o marco de referencia das políticas públicas en materia de seguridade e saúde no traballo ata o ano 2020 e, xa que logo, orientará as actuacións das institucións competentes e con responsabilidade en prevención de riscos laborais dos vindeiros anos.

[1066] Sobre a invisibilidade destes riscos xa se pronunciara moitos anos atrás GIL PÉREZ, M.E., "Mujer y salud laboral", en AA.VV., *Mujer y trabajo* (Coord. RUIZ PÉREZ, E.), Bomarzo (Albacete, 2003), p. 149.

familiares e domésticas- desenvolvida por moitas mulleres traballadoras coas graves repercusións que produce na súa saúde coa aparición de cadros de estrés, ansiedade, angustia e depresión, ante a impotencia de ter que acudir a dous espazos, o laboral e o doméstico, sen moita ou ningunha axuda. E máis, en ocasións, eses cadros derivan en patoloxías máis físicas que as anteriores, tales como, hipertensión, cardiopatías, insomnio, dependencia de fármacos, incluso, alcoholismo. O acoso e outras conductas atentatorias contra a dignidade humana resultantes da situación de debilidade e discriminación histórica das mulleres no mercado de traballo, estarían en segundo termo, pero, como xa se dixo con anterioridade, van ser obxecto de atención nun capítulo independente deste traballo, e de aí a súa omisión nesta sede. En terceiro e último lugar, habería tamén que referir aquí a propia situación da muller no mercado de traballo provista de gran precariedade ao tempo que principal destinataria dos traballos a tempo parcial, moitas veces por ser os únicos compatibles coas obrigas familiares. As consecuencias en materia preventiva son evidentes: traballar arreo, postos con máis risco, falta de información e formación etc. Pero máis alá da posibilidade real de sufrir un accidente de traballo, a menor vinculación coa empresa e as escasas posibilidades profesionais en todas estas situacións van provocar un probable sentimento de insatisfacción laboral que volverá a xerar nerviosismo, inseguridade, estrés, ansiedade, depresión etc., e todo o que iso implica para o seu benestar físico e mental.

II.- PROTECCIÓN DA MATERNIDADE: UNHA NORMATIVA CONVENCIONAL IMPRECISA, INCOMPLETA E AS VECES INCONCLUSA, E ALGUNHAS BOAS PRÁCTICAS

Como acaba de poñerse de manifesto no epígrafe introdutorio deste capítulo, a maternidade biolóxica das mulleres traballadoras conforma unha realidade que vai ser considerada pola negociación colectiva e, as máis das veces, en canto único factor biolóxico diferenciador do colectivo feminino e masculino. Xa que logo, en moitos convenios colectivos, polo menos, nos que son obxecto deste estudo, a protección da seguridade e saúde da traballadora embarazada, que dese a luz ou en período de lactación conforman as únicas medidas preventivas que teñen en conta no conxunto dos seus destinatarios a variable sexo, o que dista moito do que sería desexable e necesario para cumprir co principio de igualdade e prohibición de discriminación entre mulleres e homes.

A relevancia, polo menos aparente, que lle concede a negociación colectiva á seguridade e saúde da traballadora embarazada e da traballadora lactante, fai pensar nunha ordenación autónoma completa, precisa, e incluso, identificadora de máis dereitos que os previstos nas disposicións legais e regulamentarias estatais. E, por suposto, facendo uso sempre da súa instrumentalidade de cara á consecución do principio de igualdade por razón de sexo. Non obstante, a análise dos convenios colectivos leva a concluír que iso non é así, nin sequera parecido. Tras unha lectura de todos eles, agás algunha excepción da que se dará debida conta no momento oportuno, como denominador común podería destacarse bastante imprecisión e certa fragmentación. Fálase de imprecisión, toda vez que nalgúns convenios non queda clara a finalidade pretendida coa ordenación dos distintos instrumentos xurídicos protectores da maternidade, ou ben preventiva, ou ben facilitar a conciliación da vida familiar e laboral. Pero fálase tamén, e moito, de fragmentación ou parcialidade, xa que se

descobre unha regulación convencional da maternidade biolóxica que, en ocasións, só vai incidir sobre algún ou algúns dos dereitos recoñecidos na normativa estatal semellando, as veces, omisións voluntarias ao fin de ocultar a súa existencia e evitar así a reclamación do seu exercicio. Habería tamén que mencionar certo descoñecemento dos negociadores das disposicións normativas vixentes, pois non son poucos os convenios nos que se transcriben literalmente apartados de preceptos do ET xa derrogados o que, nunha materia como a que estamos a tratar, resulta altamente criticable.

A referida imprecisión fai que algúns convenios colectivos inclúan a ordenación da maternidade biolóxica e todos os seus riscos e medidas protectoras nos capítulos dedicados á seguridade e saúde laboral –art. 24 do CC dos parques de bombeiros xestionado pola empresa Veicar na provincia de Lugo-, mentres que outros o fan en seccións relacionadas co tempo de traballo –art. 11 do CC de limpeza do Hospital Materno Infantil Teresa Herrera da Coruña e art. 24 do CC de armadores de Burela, SA (ABSA)-. Noutros supostos, a referida falta de precisión levou ás partes negociadoras a mencionar a mesma institución –por exemplo, o risco durante o embarazo- en diferentes seccións do mesmo convenio, en concreto, na dedicada ao "tempo de traballo", pero tamén na que atende á "seguridade e saúde dos traballadores". Así sucede no CC provincial para a industria siderometalúrxica da provincia da Coruña[1067]. Con todo, a maior parte das veces, a adxectivación da ordenación convencional da maternidade vai depender do concreto instrumento de protección que sexa obxecto de regulación. Isto é, considéranse e trátanse como disposicións preventivas todas aquelas que teñan a súa base na LPRL, fundamentalmente o risco durante o embarazo e o risco durante a lactación, mentres que todo o relativo á suspensión contractual por parto e, por extensión, polo acollemento e adopción de menores, queda integrado nos mecanismos de ordenación do tempo de traballo, xa sexa nas licenzas e permisos, suspensións contractuais ou mecanismos de conciliación da vida familiar e laboral. Como mostra desta tendencia, pode citarse, entre outros, o CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades. O seu art. 104 do capítulo XV dedicado á "seguridade e saúde no traballo" recolle o dereito das traballadoras embarazadas a "cambiar o seu posto de traballo por outro do mesmo nivel, adecuado ao seu estado" en cumprimento do previsto no art. 26 da LPRL. Pola contra, todo o que atinxe á suspensión contractual por parto e por adopción e acollemento vai regulado noutro capítulo do Convenio, o referido ás "licencias retribuídas, licencias non retribuídas e excedencias" –capítulo VIII- e dentro dos que cualifica "permisos por conciliación da vida persoal, familiar e laboral", en concreto no seu art. 41.1.17[1068]. Esta mesma estrutura e división de materias é a seguida no CC da empresa Dalphi Metal España, SA. O seu art. 21, titulado "seguridade e saúde", ordena certas medidas de protección da traballadora embarazada ou en período de lactación, entre elas o cambio de quenda de traballo, máis alá de remitirse xenericamente á "lexislación vixente de prevención de riscos laborais". En cambio, as dezaseis semanas de permiso de maternidade vén regulado no art. 15 baixo a rúbrica "suspensión do contrato con reserva de posto de

[1067] No art. 34 sobre "suspensión con reserva do posto de traballo", incluído no capítulo IV sobre "tempo de traballo", menciona as seguintes institucións: "suspensión por nacemento, adopción e acollemento" e a "suspensión por risco durante o embarazo". O art. 73 do mesmo CC, incluído no capítulo sobre "seguridade e saúde laboral" volve mencionar o risco durante o embarazo e o risco durante a lactación.

[1068] Máis alá de reproducir o contido literal do art. 48.4 do ET, son varias as previsións que o complementan e que fan deste precepto unha ordenación moi pormenorizada e detallada da suspensión do contrato por maternidade. Por exemplo, a asignación e distribución do permiso de maternidade cando as dúas proxenitoras son mulleres.

traballo". Ben é certo que esta sistemática pola que optaron algúns convenios colectivos non merece demasiadas críticas, pois non é máis que un reflexo da propia ordenación legal da materia que tamén está estruturada en dúas normas diferentes, o ET e a LPRL. De feito, tal división xustifica o debate, aínda hoxe inacabado, sobre a finalidade pretendida con cada unha das institucións de protección da maternidade, en particular, coas semanas de suspensión contractual transferibles ao outro proxenitor.

Pola contra, non se atopa razón algunha para xustificar unha ordenación convencional da protección da maternidade biolóxica que se limite a reproducir parcialmente o contido do seu réxime xurídico legal, isto é, ou ben só a protección outorgada polo ET, ou ben só a da LPRL. Incluso, noutros supostos, a reprodución dunha ou doutra norma nin sequera conclúe, resultando así unha regulación convencional protectora da maternidade fragmentada e incompleta e, de xeito evidente, censurable. Así, no CC da Fundación San Rosendo, a única mención á seguridade e saúde da traballadora embarazada son as dezaseis semanas de suspensión contractual por parto, adopción e acollemento do art. 48 do ET e dentro dun precepto –art. 24- dedicado ás "licenzas". É máis, agás unha previsión sobre a constitución dun comité intercentros de seguridade e saúde laboral –art. 36-, a norma convencional non contén ningunha outra referencia á seguridade e saúde do seu persoal. Algo semellante sucede no CC da empresa Vilarmaba Retail SL. No seu art. 28, incluído no capítulo VI sobre "tempo de traballo e descansos", fai mención á suspensión do contrato por maternidade e adopción. Non obstante, pese a incluír un capítulo XI sobre "saúde laboral" –art. 39-, non se atopa ningunha alusión ás medidas de adaptación, cambio ou suspensión contractual por risco durante o embarazo e risco durante a lactación do art. 26 LPRL. A situación contraria está conformada polos convenios nos que a ordenación da maternidade atende, exclusivamente, ás disposicións previstas na LPRL –avaliación, adaptación ou cambio de posto de traballo etc- e que poden dar lugar a unha suspensión contractual por risco durante o embarazo ou risco durante a lactación, omitindo toda mención ás dezaseis semanas de suspensión contractual e a calquera outra medida prevista no ET para protexer a maternidade biolóxica de cara á consecución da igualdade por razón de sexo. Como mostra desta tendencia, pode citarse o CC provincial para a industria siderometalúrxica da provincia da Coruña. En particular, o seu art. 73, dedicado á "protección da maternidade" e incluído no seu capítulo VIII sobre "seguridade e saúde laboral", ordena moitas das medidas sistematizadas no art. 26 LPRL[1069], pero ningún outro precepto do mesmo CC atende á suspensión do contrato por maternidade, agás unha alusión indirecta á súa existencia ao fío de ordenar o seu solapamento temporal coas vacacións[1070].

[1069] "A avaliación de riscos á que se refire o artigo 16 da Lei de PRL deberá comprender a natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo e parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto. Se os resultados desa avaliación revelasen un risco para a seguridade da saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo das traballadoras ou a lactación, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar o devandito risco, a través dunha adaptación das condicións de traballo ou do tempo de traballo da traballadora afectada. Se iso non fose posible, procederase nos termos previstos pola normativa en materia de prevención de riscos laborais aplicable a estes supostos".

[1070] Art. 32. O mesmo sucede no CC de eventos, servizos e producións culturais. En concreto, o seu art. 24, dedicado á "seguridade e saúde no traballo", ordena moitas das medidas do art. 26 LPRL; Non obstante, en todo o CC tampouco se regula a suspensión contractual por maternidade. A única mención, volve ser, para regular o seu solapamento coas vacacións no art. 17.

Pero se esta ordenación é criticable, máis o é cando a reprodución das medidas da LPRL ou do ET se fai parcialmente. No que atinxe á LPRL, cando tras a avaliación específica do posto de traballo da traballadora embarazada ou en período de lactación só se prevé a posibilidade de adaptar o traballo ou cambiar á traballadora de posto, pero nada se dispón sobre a suspensión contractual por risco. Tal é o que ordena o art. 23 do CC da empresa Kiwi Atlántico, S.A[1071]. Noutros casos, só se recoñece o dereito da afectada -embarazada ou lactante- a solicitar o cambio de posto, sen mencionar a adaptación previa, nin tampouco a suspensión posterior, nin nada sobre a avaliación específica do art. 26 LPRL. Así sucede co contido do art. 30 do CC da Fundación Formación e Emprego de Galicia (Forem Galicia)[1072]. Noutros máis, a parcialidade consiste na omisión expresa dalgunha das medidas de suspensión por risco derivadas da maternidade biolóxica, o que vai recaer, case sempre, sobre o risco durante a lactación, ademais con bastante máis frecuencia do que sería desexable. Entre outros, o art. 29 do CC da empresa Nestlé España, SA, no que ordena a existencia da situación de risco durante o embarazo, pero nada se precisa sobre a posibilidade de admitir a mesma situación cando o risco deriva da lactación natural[1073]. E mesmo, nalgún convenio colectivo regulador de actividades especialmente nocturnas sepárase ás embarazadas do traballo a quendas, pero non do nocturno. Así se sinala no art. 45 do I CC do sector de orquestras de verbena de Galicia. Dende logo, calquera das omisións anteriores non van significar, en ningún caso, a negación dos correspondentes dereitos á traballadora embarazada ou en período de lactación afectada, pois o seu recoñecemento legal é máis que suficiente para reclamar o seu cumprimento. Non obstante, non pode negarse que a súa omisión convencional é representativa dunha absoluta falta de conciencia das partes negociadoras coa saúde laboral das traballadoras no que se refire á súa maternidade e, por suposto, co principio de igualdade por razón de sexo.

Das omisións que acaban de referirse, unha das más reiteradas é a que esquece a adaptación do posto de traballo tras a oportuna avaliación específica de riscos laborais para centrarse na busca de postos alternativos, en definitiva, no cambio do posto de traballo. O problema é que o devandito cambio non sempre atopa na negociación un procedemento claro e exento de dúbidas e interrogantes, o que contrasta coa ordenación tan precisa que contén ao respecto o art. 26.2 LPRL. Así, particularmente censurable, sobre todo tendo en conta o elevado número de traballadoras que se ocupan no sector –estamos a falar da limpeza-, é a previsión que a tal fin contén o art. 30 do CC de limpeza de edificios e locais da provincia da Coruña[1074]: "durante a época do embarazo,

[1071] O que acontece co art. 23 do CC da empresa Kiwi Atlántico, SA é realmente rechamante, pois o seu contido reproduce literalmente os apartados 1 e 2 e parte do 4 do art. 26 LPRL, deixando de reproducir o apartado 3 –risco durante o embarazo- e unha porción do apartado 4 –risco durante a lactación-. Dende logo, a impresión é moi negativa e a omisión semella voluntaria coa idea de ocultar a súa existencia –a das suspensións- e evitar así o seu exercicio. Outro exemplo parecido: o art. 24 do CC de eventos, servizos e producións culturais.

[1072] "Durante o período de xestación e lactación as traballadoras poderán solicitar o cambio de posto de traballo cando a tarefa que realice poida prexudicar á saúde da nai ou do feto, sen diminución de retribución, categoría ou de dereito á reincorporación posterior ao seu posto de traballo".

[1073] A mención do art. 29 do CC da empresa Nestlé España, SA á suspensión por risco durante o embarazo, que non por lactación, ten lugar ao fío de regular a "prima por redución do absentismo". En particular, disponse que no índice de absentismo quedan excluídos a "lactación, maternidade e paternidade, e risco por embarazo". Aínda facendo mención á suspensión por risco durante o embarazo, tamén esquecen a suspensión por lactación os seguintes convenios: o art. 33 do CC de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica, o art. 56 do III CC de instalacións deportivas e ximnasios da CA de Galicia e o art. 24 do CC de armadores de Burela, SA (ABSA).

[1074] Na provincia da Coruña, o sector ocupa a 7.458 persoas, das que as mulleres alcanzan o 80 por 100.

por prescrición médica ou indicación do facultativo, a traballadora ocupará un posto de menos esforzo"[1075]. De entrada, porque non se sabe o que é un posto de "menos esforzo". Tamén, porque nada se di sobre o procedemento para o cambio, agás unha mera "prescrición ou indicación facultativa". Pero ademais, porque parece que ocupar un posto máis livián é o único dereito que ten a traballadora embarazada, pois non se atopa, nin neste nin noutro precepto do Convenio, ningunha referencia a calquera das outras medidas previstas no art. 26 da LPRL. Ben é certo que no art. 32 da referida norma convencional, dedicado á "seguridade e saúde laboral", hai unha remisión xenérica á LPRL[1076], pero se existe un precepto específico no convenio sobre o "embarazo", como sucede co seu art. 30, non estaría de máis a súa mención. Algo parecido sucede coa ordenación convencional da maternidade noutro sector tamén moi feminizado, o de alimentación. A particular crítica recae sobre o CC do sector do comercio de alimentación da Coruña[1077], en concreto, sobre o seu art. 36 regulador, literalmente, da "xestación" e no que se dispón o seguinte: "a muller embarazada, no caso de desenvolver traballos previamente declarados, polo facultativo pertinente, como penosos ou perigosos para o seu embarazo, terá dereito previa solicitude, a ocupar a primeira vacante que se produza ou a permutar o seu posto de traballo por outro que non estea exposto aos citados riscos, dentro do mesmo grupo profesional e exista posibilidade na empresa". Nada que dicir sobre á cualificación da penalidade ou perigosidade do traballo para o embarazo, pois se dispón que debe declarala un facultativo. O problema é que parece que o cambio de posto durante o embarazo, cando sexa necesario, non se configura como un dereito da traballadora, senón como unha expectativa de dereito, o que tampouco concorda co previsto na LRPL. Ademais, na mesma LPRL, a limitación da exposición das embarazadas non se cingue, como sucede no convenio, a traballos penosos ou perigosos, senón a "calquera condición do traballo que poida influír negativamente na súa saúde o na do feto", incluso apartándoas do traballo nocturno e do traballo a quendas. E todo iso, non só na época do embarazo, senón tamén na de lactación. Por outra parte, a diferencia do CC de limpeza de edificios e locais, no agora aludido, o CC do sector do comercio de alimentación, non existe ningunha remisión, nin sequera xenérica, á LPRL. No ámbito empresarial, tamén se atopan exemplos semellantes aos anteriores nos que se impón directamente o cambio de posto de traballo, aínda que con moita vaguidade na súa posta en práctica. Entre outros, o art. 20 do CC da empresa Televés, SA, de Santiago de Compostela, regulador do "traballo da muller", que ordena que "os traballos considerados como tóxicos, penosos, molestos, perigosos ou insalubres, que puidesen afectar á traballadora en estado de xestación ou maternidade -neste último caso durante o período de lactación - deberán ser excluídos para a muller, debendo ser trasladada a outro posto de traballo que non lle sexa prexudicial". Por un lado, nin se sabe cales son, nin a quen corresponde a cualificación da penalidade, molestia, perigosidade ou insalubridade dun traballo. E, por outro, nada se precisa sobre a forma na que vai proceder o cambio –traslado- do posto de traballo.

[1075] E no segundo parágrafo ordénase que "a traballadora embarazada disporá dos permisos necesarios para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación do parto, previo aviso á empresa, e xustificación posterior da súa necesidade de efectualos dentro da xornada de traballo".

[1076] "Será de aplicación a vixente Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais e normativa que a desenvolve, ou calquera norma legal que a substitúa".

[1077] Na provincia da Coruña, traballan no sector 15.600 persoas, das que as mulleres alcanzan o 75 por 100.

Pese á importancia que lle concede a negociación ao cambio de posto, non faltan convenios –non moitos- que aluden expresamente á oportuna avaliación dos riscos e á adaptación de medidas para evitar a súa exposición pero, case sempre, sen engadir ningunha novidade ao art. 26 LPRL. De cara á consecución dunha regulación realmente igualitaria por razón de sexo, fose mellor axustar as previsións legais á actividade ou empresa de destino da norma convencional, pois é evidente que os riscos laborais que poden afectar a unha traballadora embarazada do sector do metal non son os mesmos que os que ameazan a saúde de outra dedicada á actividade de arqueoloxía. Non obstante, ningunha das normas convencionais que atenden a tales actividades[1078], como en tantas outras, prevén unha avaliación especial dos seus riscos laborais.

Si se atopa certo axuste á actividade laboral desenvolvida cando algúns convenios ordenan a separación automática das traballadoras embarazadas de determinados espazos de traballo, polo feito de estar embarazadas, e sempre sen prexuízo do cumprimento do contido art. 26 LPRL, en particular, do cambio de posto de traballo –art. 26.2- cando fose necesario. Nesta liña, o art. 12 do CC do persoal do servizo de limpeza do Hospital Comarcal Monforte de Lemos, regulador da situación de "embarazo", dispón que "as mulleres embarazadas terán dereito a que se lles cambie de posto de traballo a outro máis acorde co seu estado, non estando obrigadas en ningún caso a desempeñar as súas funcións en lugares radioactivos, infecciosos ou perigosos para o seu embarazo". En todo caso, continúa sinalando o precepto, haberá que aterse "ao disposto no artigo 26 da Lei 31/1995 do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais". En parecidos termos, maila que sen remisión xenérica á LPRL, o art. 16 do CC de limpeza de edificios e locais de Ourense indica que "as mulleres embarazadas terán dereito a cambiar de posto de traballo co fin de que, en ningún caso, estean obrigadas a desempeñar as súas función nos lugares radioactivos ou infecciosos, que supoñan perigo para o seu estado". En fin, aínda que nos movemos no campo das intencións, sempre incertas, suponse que tales previsións convencionais fanse na procura dunha protección automática da traballadora embarazada fronte a certos riscos que poden resultar gravemente prexudiciais para a saúde e crecemento do futuro bebé, como sucede coa radioactividade –moi frecuente nos hospitais-, e que por extensión se amplía aos lugares "infecciosos", e mesmo, pese a súa xeneralidade, a lugares "perigosos", o que vai significar unha mellora, sempre benvida, ao contido das disposicións legais, o que en termos de xénero debe valorarse positivamente pola especial atención coa situación de embarazo das traballadoras mulleres. Tamén resulta moi positivo que tales previsións convencionais recaian sobre colectivos altamente feminizados, en particular, o da limpeza.

Seguindo coa transcrición parcial e incompleta das disposicións legais, aínda que agora no que atinxe ás medidas de protección do embarazo ou lactación previstas no ET, son varios os exemplos atopados nos convenios colectivos da mostra. Moi evidente e, xa que logo, moi criticable, é a parcialidade do réxime de suspensión do contrato por maternidade previsto no art. 28 do CC da empresa Vilarmaba Retail SL, pois tras unhas referencias moi xenéricas e sen particularidades de ningún tipo, termina por remitirse

[1078] Sobre a avaliación de riscos e cambio de posto de traballo na situación de maternidade, o art. 73 do CC provincial para a industria siderometalúrxica da provincia da Coruña limítase a reproducir as prescricións do art. 26 LPLR. O mesmo fai o art. 33 do CC de ámbito autonómico de Galicia para la actividade arqueolóxica.

con xeneralidade ao art. 48.4 do ET[1079]. Atópanse tamén cláusulas parciais no art. 23.8 do CC das empresas Costiña, SL e Costiña, SL[1080], no art. 33 do CC da empresa Queserías Sarrianas, S.L[1081] e no art. 43 do CC de limpeza de edificios e locais da provincia da Coruña[1082]. Coa lectura de todos eles se constata unha ordenación convencional da suspensión contractual por maternidade moi defectuosa, nalgúns casos por xenérica e noutros por inconclusa, pois son moitas as particularidades referidas no seu réxime legal que quedan sen atender, o que máis alá de confirmar a escasa conciencia das partes negociadoras coa protección da saúde das traballadoras embarazadas, leva a desposuír de sentido a súa existencia.

Polo que se refire ao permiso do art. 37.3 f) do ET, polo "tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto (...) cando deba ter lugar dentro da xornada de traballo", maila que vén recollido en moitos convenios[1083], nalgúns máis o pasan por alto pese a citar outros dos previstos no mesmo precepto legal. Entre eles, o CC da empresa Frivipesca Chapela, SA[1084] e o CC da empresa Faurecia Interior Systems España, SA (Porriño)[1085]. Aínda que son bastantes máis os que non mencionan o referido permiso, destácanse os dous anteriores por tratarse de normas convencionais de medianas empresas e cunha importante porcentaxe de mulleres[1086], o que fai a omisión menos xustificable. Ben é certo que os que o refiren, pouco o nada aportan á previsión legal, polo menos no que se atinxe á prevención da saúde. Algo diferente sería que o seu recoñecemento se estendese ao outro proxenitor,

[1079] "Suspensión do contrato por maternidade ou adopción: no suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas, que se gozarán de forma ininterrompida, ampliables en dúas semanas máis por cada fillo para partir do segundo. No suposto de adopción e acollemento, tanto preadoptivo como permanente, a suspensión do traballo terá unha duración de dezaseis semanas, que se gozarán de forma ininterrompida. No suposto de discapacidade do fillo ou do menor adoptado ou acollido, a suspensión do contrato terá unha duración adicional de dúas semanas. Estes beneficios poderán ser gozados polo pai ou a nai na forma prevista no artigo 48.4 do Estatuto dos Traballadores".

[1080] "Maternidade e paternidade. No suposto de parto, a muller traballadora terá dereito a oito semanas antes do parto e oito despois, o período posnatal será obrigatorio e, a petición da interesada, poderá engadirse o período prenatal non desfrutado. Así mesmo, estarase ao disposto na lexislación vixente sobre dereito recoñecido ao cónxuxe con respecto á maternidade da muller".

[1081] "Maternidade. De conformidade co establecido na lexislación vixente, nos supostos de nacemento de fillo, adopción e acollemento, a traballadora terá dereito a un descanso de 16 semanas ininterrompidas ampliables, no caso de nacemento, adopción ou acollemento ou múltiple, a 2 semanas máis por cada fillo partir do segundo. Este descanso será distribuído pola interesada sempre que 6 semanas se desfruten de contado despois do parto. A suspensión por maternidade poderá ser desfrutada pola nai ou polo pai nos termos establecidos na lexislación. Esta suspensión poderá ser gozada en réxime de xornada parcial previo acordo entre empresario e traballador e dará dereito ao cobro do subsidio ou prestación económica por maternidade, a pagar polo INSS nos termos legalmente previstos".

[1082] "Maternidade e lactación. A muller traballadora ten dereito a dezaseis semanas ininterrompidas ampliables por parto múltiple ata dezaoito semanas. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que ó menos seis semanas sexan inmediatamente posteriores ó parto, podendo facer uso das mesmas, o pai ó coidado do fillo/a (..)".

[1083] Entre outros, no art. 22.9 do CC provincial para a industria siderometalúrxica da provincia da Coruña, no art. 10 do CC entre a empresa Ingesan e a representación sindical so servizo de limpeza do Hospital Universitario da Coruña, Juan Canalejo,

[1084] A omisión do permiso do art. 37.3 f) do ET da listaxe de licencias retribuídas do art. 20 do CC da empresa Frivipesca Chapela, SA non se xustifica coa mención xenérica que recolle o seu art. 20 que recoñece un permiso "cando haxa que acudir a probas ou recoñecementos médicos en centros sanitarios, no que se inclúe a Casa do Mar, con xustificante médico: 1 día".

[1085] A listaxe de licencias retribuídas vén recollida no seu anexo III que tampouco inclúe a do art. 37.3 f) do ET.

[1086] En Frivipesca Chapela as mulleres alcanzan o 70,08 por 100 do persoal e en Faurecia Interior Systems España, SA (Porriño), o 88,39 por 100.

cuestión que, de ser tratada, o será no correspondente capítulo deste informe[1087]. O mesmo que a protección fronte o despido, pois aínda que teña directa relación coa protección da súa seguridade e saúde, a distribución sistemática dos temas a analizar neste informe sitúaa no capítulo VIII.

Unha reprodución especialmente incompleta e asistemática das medidas de protección da maternidade contidas no ET e na LPRL, atópase no art. 27 do CC de traballo Grupo Antolín PGA, SAU, no que baixo o título "suspensión con reserva de posto de traballo" e dentro do grupo de preceptos reguladores do tempo de traballo, menciona –que non regula- só algunhas delas, quizais as máis relevantes, en concreto, a suspensión por maternidade e por risco durante o embarazo[1088], sen que se atope no referido Convenio ningunha outra referencia á protección da seguridade e saúde da traballadora embarazada ou en período de lactación. E iso, maila conter varios preceptos dedicados á seguridade e saúde laboral, en concreto, os arts. 32 e 33[1089].

Máis alá das xa expostas en páxinas anteriores, outras melloras convencionais ao réxime legal de protección da seguridade e saúde das mulleres traballadoras ou en período de lactación atopadas nos convenios colectivos obxecto deste estudo, son as seguintes: o art. 22 do CC da empresa Construciones y reparaciones Galaico-Asturianas, SA (CYRGASA) para o seu centro de traballo de San Cibrao (Lugo), que ordena que no recoñecemento médico se preste especial atención aos "postos con riscos para o embarazo e a lactación". Non obstante, tendo en conta de que se trata dunha empresa con maioría de traballadores homes[1090], non parece moita a súa repercusión. Tamén, o art. 21 do CC do sector da hostalería da provincia da Coruña, que en cambio ocupa a un importante número de mulleres[1091], e que amplía en dúas semanas o período legal de descanso por maternidade, adopción ou acollemento prescrito no art. 48.4 do ET, precisando, ademais, que a retribución destas dúas semanas correrá a cargo das empresas[1092]. Ten mérito tamén que nun sector especialmente masculinizado como é o do metal, á hora de ordenar as roupas de traballo con fines protectores se teñan en conta expresamente ás mulleres embarazadas. Así o fai o art. 71 do CC provincial para a industria siderometalúrxica da provincia da Coruña no que o colectivo feminino só ocupa o 5 por 100 do total do seu persoal[1093].

[1087] Capítulo VII: os dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

[1088] O contido literal do art. 27 do CC é o seguinte: Suspensión con reserva de posto de traballo: "A suspensión afectará, en aplicación ao artigo 45.1 do Estatuto dos Traballadores, os seguintes supostos: maternidade, risco durante o embarazo da muller traballadora e adopción ou acollemento pre-adoptivo ou permanente de menores de 6 anos. Será de aplicación o establecido no apartado 4 do artigo 48 do ET para suspensións por nacementos, adopción e acollemento; e o establecido no apartado 5 do artigo 48 do ET para suspensión por riscos durante o embarazo. Neste caso, a empresa complementará ata o 100 por 100 da base reguladora da prestación.

[1089] O 32 literalmente rubricado "seguridade e hixiene, saúde laboral" en o 33 sobre o "recoñecemento médico".

[1090] O 95,10 por 100 de todo o persoal.

[1091] Das más de 20 mil persoas traballando no sector, as mulleres ocupan case o 60 por 100, en concreto, un 59,97 por 100.

[1092] Con todo, para ter dereito a esta ampliación, o precepto esixe o cumprimento de dúas condicións: a) só poderá ser desfrutado polo traballador/a que leve como mínimo, dous anos de permanencia na empresa. b) Unicamente poderá desfrutalo só un dos pais".

[1093] O precepto comeza ordenando que "todas as empresas ao seu persoal das axeitadas prendas de traballo". A continuación, enumera os distintos tipos de prendas, entre outras, buzos, calzados, batas, abrigos, etc. E remata precisando que "as mulleres embarazadas percibirán a roupa adecuada ao seu estado de xestación prevéndoas do equipamento necesario durante o embarazo".

Pola contra, deberían corrixirse certas cláusulas convencionais, máis habituais do que sería desexable, que reproducen preceptos legais derrogados, especialmente do ET. Entre outros, chama moito a atención que nun sector tan numeroso e tan feminizado como é o da limpeza, se manteñan cláusulas deste tipo. Por exemplo, o art. 12 do CC provincial de limpeza de edificios e locais da provincia de Pontevedra[1094] que regula a suspensión por maternidade biolóxica –art. 12- ao modo que estaba prevista no art. 48.4 ET antes da promulgación da LOIEMH[1095]. E máis, mesmo sen respectar todo o seu contido anterior á modificación do 2007[1096]. Algo igual ou semellante sucede co contido do art. 24 do CC provincial para o sector do comercio de materiais para a construción e saneamento de Pontevedra e co art. 45 do CC da empresa Faurecia Interior Systems España, SA (Porriño). Pero neste último CC se atopa unha previsión aínda máis censurable. A saber, no caso de acreditarse unha situación de risco para o embarazo e non sendo posible a adaptación nin o cambio de posto de traballo, parece que a traballadora deberá adiantar a suspensión do art. 48.4 ET.

Tamén deberían desaparecer certas cláusulas convencionais que deixan entrever ideas do pasado, hoxe superadas por erradas, como é caso da corrente paternalista de protección da muller embarazada dada a súa situación de inferioridade fronte ao home. Tal é o caso do contido do art. 46 do CC do persoal laboral do Concello de San Sadurniño, no que, baixo o epígrafe "traballadora ou traballador con capacidade física diminuída", convén que "toda traballadora e traballador municipal que, por razón de idade, saúde ou embarazo, teña diminuída a súa capacidade para desenvolver o seu traballo habitual, terá dereito a que o Concello, previos informes médicos e da comisión de seguimento, o destine a outro posto de traballo temporalmente ou definitivamente acorde coas circunstancias sobrevidas e conservando as mesmas retribucións, sempre e cando exista dispoñibilidade e non supoña a creación dun novo posto de traballo". Como é obvio, a censura non vai polo cambio do posto de traballo da embarazada, senón pola súa identificación como persoa con capacidade física "diminuída" como se estivésemos a falar dun problema de saúde, non en balde, no referido precepto a falta de saúde propiamente tamén xustifica o mesmo cambio, e de aí a medida protectora, isto é, o cambio de posto.

E por último, non hai que deixar de mencionar, tamén con ánimo de crítica, aqueles convenios colectivos para os que a maternidade non existe, nin como suspensión contractual, nin como situación sometida a protección especial contra determinados riscos. Esta situación é habitual en sectores e empresas masculinizados, o que sen ser unha xustificación vai servir ás partes negociadoras como pretexto. Entre outros, o CC para o transporte de mercadorías por estrada da Coruña e a súa provincia, o CC da empresa Megasa Siderúrgica, SL, o CC da empresa Urbaser SA para o persoal adscrito ao servizo de limpeza pública, recollida e transporte de R.S.U. do Concello de Ferrol e o CC da Compañía de Tranvías de La Coruña, SA. Pero chama moito máis a atención que isto suceda en colectivos que ocupan un importante número de mulleres, como sucede co sector das adegas, en concreto co CC provincial do sector de industrias vinícolas ou adegas, comercio de viño viticultura nas adegas de Pontevedra. Pero tamén

[1094] No sector traballan 7.000 persoas, das que o 80 por 100 son mulleres.

[1095] Entre outras previsións, no caso da suspensión por adopción ou acollemento a duración da suspensión dependía da idade do menor, situación que foi modificada pola LOIEMH.

[1096] Concretamente, nada se di sobre o parto prematuro e nos que o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, situación que estaba prevista no parágrafo terceiro do art. 48.4 ET antes da promulgación da LOIEMH.

na conserva, no que se atopa algún convenio no que a única alusión a maternidade das súas traballadoras –moitas- é para ordenar o solapamento das vacacións coa suspensión por maternidade. Como exemplo, o art. 19 do CC da empresa Frivipesca Chapela, S.A[1097].

III.- SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL

1.- Un breve repaso polas disposicións normativas estatais

Como xa foi adiantado no primeiro epígrafe deste capítulo, o carácter transversal do principio de igualdade por razón de sexo exixe ter en conta todas as diferenzas existentes entre os colectivos masculino e feminino -incluídas as físicas, biolóxicas, fisiolóxicas e hormonais- e, a partir de aí, adoptar cantas accións e medidas sexan necesarias para evitar diferenzas de trato prexudiciais e, xa que logo, discriminatorias para a saúde laboral do colectivo das traballadoras fronte ao colectivo dos traballadores. Pero tamén se adiantou que tales diferenzas non sempre foron consideradas polas disposicións normativas estatais que atenden á seguridade e saúde laboral o que tivo a súa inevitable proxección na ordenación convencional da materia.

Fai algúns anos, expúxose que aquela podía ser a finalidade pretendida co contido do art. 25.1 LPRL –a falta de precisión do seu ámbito de aplicación xustificaba tal interpretación-, sen embargo, a idea foi rapidamente desbotada. Nin tan sequera, esa era, nin é, a intención do art. 25.2 da LPRL cando alude aos traballadores, pero tamén as traballadoras. A mención expresa dos dous sexos non busca incidir nas súas diferencias biolóxicas, nin destacar ao colectivo xeralmente esquecido, o feminino. O seu propósito é precisamente o contrario: destacar que a "protección fronte aos riscos que afectan á función reprodutora non é privativa da muller, senón que pode afectar tamén ao home xa que a exposición a certos axentes (por exemplo, polvo, mercurio, disolventes, radiacións) poden afectar á procreación, á fertilidade e ao desenvolvemento da descendencia"[1098].

Maila que sen grandes avances, a aprobación da LOIEMH mellorou algo aquel marco normativo. Por un lado, coas modificacións introducidas na Lei 14/1986, do 25 de abril, xeral de sanidade, a fin de visibilizar os problemas sanitarios das mulleres. Entre outras previsións, agora faise referencia ao "principio de igualdade entre mulleres e homes, evitando que, polas súas diferencias físicas ou estereotipos sociais asociados, se produzan discriminacións entre eles nos obxectivos e actuacións sanitarias"[1099]. En segundo lugar, polo recoñecemento e regulación, no art. 26.4 LPRL e despois de moitos anos de incumprimento das disposicións europeas, da situación de suspensión do contrato por "risco durante a lactación". E por último, por introducir entre os obxectivos da política en materia de prevención de riscos laborais do art. 5 da LPRL, a "efectividade do principio de igualdade entre mulleres e homes, considerando as variables relacionadas co sexo tanto nos sistemas de recollida de datos como no estudo e investigación xerais (...), co obxectivo de detectar e previr posibles situacións nas que

[1097] As mulleres ocupan o 70,08 por 100 do cadro de persoal de empresa.
[1098] Cfr. LÓPEZ GANDÍA, J. e BLASCO LAHOZ, J.F., *Curso de prevención de riesgos laborales*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2016), p. 225.
[1099] Cfr. Art. 3.4 Lei 14/1986, do 25 de abril.

os danos derivados do traballo poidan aparecer vinculados co sexo dos traballadores". Con todo, as carencias son moitas, pero quizais existe unha decisiva: non existe na LRPL ningunha referencia nin mención a actuacións preventivas concretas –agás o art. 26- destinadas ás traballadoras pola súa condición biolóxica de mulleres, con todos os seus condicionantes físicos e sociolóxicos que lle son propios. Isto é, igual que acontece coa maternidade biolóxica, as diferencias físicas que separan ás mulleres dos homes as sitúan nunha situación de desigualdade que é necesario afrontar -dende tal desigualdade- para conseguir o mesmo grao de eficacia na prevención dos seus riscos laborais –a igualdade real- que cando se trata dos que atinxen aos homes. Pero máis alá das diferencias físicas e biolóxicas, tamén hai que ter moi en conta as sociolóxicas e a súa influencia na saúde física das mulleres traballadoras se o que se quere é acadar a ansiada igualdade por razón de sexo na ordenación convencional da seguridade e saúde no traballo.

2.- Regulación convencional: discriminacións e boas prácticas

Non se pode comezar este apartado máis que recoñecendo que practicamente todos os convenios colectivos obxecto deste informe conteñen cláusulas relativas á prevención de riscos laborais ou á seguridade e saúde no traballo. Pero tamén é certo que son contadas as ocasións nas que a referida regulación convencional mellora ou aporta algo diferente ao previsto nas disposicións legais e regulamentarias vixentes. E aínda moitas menos, se o que se quere é atopar unha ordenación convencional dos riscos laborais integradora da dimensión de xénero máis alá das previsións relativas á protección da maternidade biolóxica.

No que atinxe á súa posición dentro da estrutura convencional, os criterios utilizados son diversos tendo que ver en ocasións coa localización da propia ordenación da protección biolóxica da maternidade e se a referida maternidade conforma ou non a única medida preventiva atendida no respectivo convenio. Así, por unha banda, e aínda que baixo distintas denominacións -"seguridade e saúde laboral", "seguridade e saúde no traballo", "seguridade e hixiene" etc.-, é bastante habitual atopar a regulación da saúde laboral en capítulos ou seccións independentes e claramente identificados dentro da estrutura xeral do convenio[1100]. Con todo, en ocasións, tal identificación resulta un pouco máis difícil, pois utilízanse unhas rúbricas de contidos algo máis amplos, por exemplo, a "mellora nas condicións de traballo"[1101], "condicións profesionais"[1102],

[1100] Vg., o capítulo X, sobre "seguridade e saúde laboral", do CC de traballo do sector da lousa de Ourense e Lugo; o título VII, rubricado "seguridade e saúde no traballo", do CC de eventos, servizos e producións culturais; o capítulo VIII, tamén titulado "seguridade e saúde laboral", do CC provincial para a industria siderometalúrxica da provincia da Coruña; o capítulo VIII, baixo a denominación "saúde laboral", do CC dos parques de bombeiros xestionado pola empresa Veicar na provincia de Lugo; o capítulo VIII, sobre "seguridade e saúde laboral e medio ambiente", do CC das empresas Costiña, SL e Costiña, SL; e o capítulo XV, sobre "seguridade, saúde laboral e enfermidades profesionais no traballo", do I CC da empresa Promoción de la formación Las Palmas, SL.

[1101] Capítulo VI do CC sindical de ámbito interprovincial para a empresa Nea F3 Ibérica, SLU e o capítulo IV do CC de comercio de alimentación da provincia de Pontevedra.

[1102] Capítulo IX do CC do persoal laboral ao servizo de Concello de Betanzos no que, entre outras cuestións, se ordena a obriga empresarial de adaptar os postos de traballo ás particulares condicións psicofísicas dos traballadores municipais (art. 26). Ben é certo que, no mesmo CC, existe outro capítulo, o XV, que atende especificamente á seguridade e saúde laboral, de feito, noméase "saúde e seguridade: aplicación da Lei de prevención de riscos laborais" (arts. 50-57). Non obstante, non se pode obviar a consideración da obriga do art. 26 do CC entre as de seguridade e saúde laboral, descoñecendo as razóns polas que queda incluída nun capítulo diferente ao previsto a tal fin e de contidos certamente

"garantías sociais"[1103], incluso "acción social"[1104]. Pero, por outra banda, tampouco son escasos os exemplos nos que os contidos en prevención de riscos forman parte de apartados dedicados á ordenación doutros aspectos da relación laboral. Como foi visto no epígrafe anterior sobre "protección da maternidade", isto adoita acontecer, aínda que non sempre, naqueles convenios nos que a protección da seguridade e saúde da traballadora embarazada ou en período de lactación conforman as únicas, ou *quasi* únicas, materias preventivas obxecto de atención convencional. E aquí, as alternativas son variadas e van dende a súa inclusión en apartados sobre tempo de traballo[1105], tamén sobre conciliación da vida familiar e laboral[1106] ou, simplemente, en preceptos directamente reguladores do risco durante o embarazo ou a lactación[1107]. Agora ben, tamén hai que mencionar un grupo máis de convenios nos que non existe ningunha regulación específica sobre saúde laboral[1108]. Tan só, no mellor dos casos, algunha alusión xenérica e remisións, tamén xenéricas, ao contido da normativa estatal sobre prevención de riscos laborais[1109] ou, pola contra, referencias concretas a algunha cuestión en particular, por exemplo, ás roupas de traballo para que sexan conformes ás normas de seguridade e saúde[1110], á formación en seguridade e hixiene[1111], ao deber de vixilancia da saúde[1112] ou á creación dunha "comisión de seguridade e hixiene no traballo"[1113]. Especialmente criticable é o que está a acontecer nalgún sector altamente feminizado -como é o de salóns de peiteados[1114]- e non exento de riscos, e ademais bastantes e de orixes diversos –riscos ergonómicos, físicos e químicos-. Pois ben, a súa norma convencional, o CC de ámbito da CA de Galicia para salóns de peiteado de donas, cabaleiros, unisex e salóns de beleza, tan só dedica algúns preceptos do seu último capítulo, rubricado "disposicións varias", á seguridade e saúde laboral. E non é que a dimensión de xénero quede completamente esquecida, senón que o seu contido se limita, practicamente, a ordenar, por un lado, que o "coidado e conservación" das "ferramentas básicas de traballo, é dicir, navallas, tesoiras, cepillos, peites e, en xeral, todas as ferramentas manuais" serán "responsabilidade do traballador", pudendo ser sancionado "cando non as utilice coa debida dilixencia" (art. 33). E por outro, a

heteroxéneos, como son, o réxime de incompatibilidades (art. 27) e o uso da linguaxe galega e a linguaxe non sexista (art. 28).

[1103] Capítulo VII do CC da Fundación Formación e Emprego de Galicia (Forem Galicia) no que se ordenan materias que afectan á seguridade e saúde dos seus traballadores, tales como, a protección da maternidade (art. 30) e a vixilancia da saúde (art. 31).

[1104] Capítulo VIII do CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA.

[1105] No I CC da empresa Louzán, SL, a única previsión convencional en materia de seguridade e saúde atopada é o recoñecemento dun permiso retribuído, por un máximo de 4 horas, para "consulta médica nos servizos públicos de saúde" e regulado no seu art. 11 sobre "licenzas".

[1106] Art. 25 do CC provincial do comercio téxtil de Lugo sobre "lei de igualdade-conciliación da vida familiar e laboral". Agás a mención do art. 30 do CC a unha "comisión de seguridade e hixiene", o art. 25 é o único precepto convencional que alude a algunha institución preventiva, en concreto, á maternidade en referencia á prestación económica derivada da suspensión contractual.

[1107] Art. 34 do CC da empresa Ángel López Soto, SL.

[1108] Vg., CC da empresa Montajes Tubacer, SL, CC da empresa Louzán, SL, II CC de Supervisión y Control, SA e CC da empresa Euroinversiones Aguas de Sousas, SL Unipersonal.

[1109] Art. 28 do CC de traballo para o transporte público de mercadorías por estrada da provincia de Pontevedra, art. 23 do CC da empresa Unidade de Vehículos Industriales, SA, UNVI. e art. 26 do CC da empresa Autobuses Urbanos de Ourense, SL .

[1110] Art. 15 do CC da empresa Confecciones Santiago, S.L e art. 26 do CC da Fundación San Rosendo.

[1111] Art. 25 do CC do sector da construción da provincia de Ourense.

[1112] Art. 25 do CC do sector de pastelería, confeitería, bolería, repostería e pratos precociñados da provincia de Ourense e art. 3 do II CC da empresa Supervisión y Control, SA.

[1113] Art. 30 do CC provincial do comercio téxtil de Lugo.

[1114] As mulleres alcanzan o 94 por 100 do seu persoal.

aparencia externa do persoal, isto é, o uniforme e calzado, precisando que serán a conta da empresa, a súa limpeza, os vestiarios e o arranxo externo (art. 34). Dende logo, o tipo de actividade requiriría unha especial atención aos seus riscos laborais o que, ademais, tendo en conta que se trata de un sector altamente feminizado, repercutiría positivamente na seguridade e saúde laboral das súas traballadoras. Pero a realidade é túzara, e tendo unha boa oportunidade para poder demostrar unha conciencia sindical coa saúde e benestar físico das mulleres traballadoras, resulta totalmente desbotada.

Descendendo xa ao terreo das concretas cláusulas convencionais, é obvio que nada van aportar á tan ansiada consecución do benestar físico, mental e social das mulleres traballadoras nun sector ou empresa determinados certas previsións, tales como, aquelas que ordenan recoñecementos médicos para os seus traballadores sen particularidades que atendan aos riscos ou enfermidades femininas e masculinas[1115]. Tampouco as que regulan a entrega de roupas de traballo sen distincións por sexos[1116], ou, o que aínda é peor, só considerando o sexo masculino, especialmente cando o colectivo destinatario ten unha presenza equilibrada de ambos sexos[1117]. Nin, por suposto, as que se configuran de forma xenérica[1118] ou con remisións xerais ás disposicións normativas e tamén supraestatais[1119].

[1115] Art. 46 do CC de traballo do sector da lousa de Ourense e Lugo: "todos os traballadores, con independencia da súa categoría profesional, serán sometidos a recoñecementos médicos de periodicidade, polo menos, anual, os cales terán carácter obrigatorio; en todo caso, o traballador terá coñecemento do resultado mediante a entrega dun exemplar deste. As empresas e centrais sindicais asinantes do convenio instarán as autoridades sanitarias da Comunidade Autónoma para a creación da infraestrutura necesaria para a realización gratuíta de tales recoñecementos, que, con todo, seguiranse realizando mentres tanto polas mutuas de accidentes de cada empresa. Todo iso sen menoscabo dos dereitos que, en cada momento, asistan legalmente ao traballador". No mesmo sentido, isto é, sen diferencias entre os riscos ou patoloxías femininas e masculinas e, xa que logo, entre as probas médicas destinadas ás mulleres traballadoras ou aos homes traballadores, o art. 31 do CC do sector da construción da provincia de Ourense, o art. 25 do CC de pastelería, confeitería, bolería, repostaría e pratos cociñados de Ourense, o art. 26 do CC provincial para o sector do comercio de materiais para a construción e saneamento de Pontevedra, o art. 33 do CC para o sector de comercio retallista téxtil de Pontevedra e o art. 30 do CC da empresa Maderas Gómez Ourense.

[1116] Art. 26.2 do CC de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica: "a empresa quedará obrigada a facilitar a todos los traballadores/as, dende o momento da súa contratación, a roupa de traballo e o equipamento exixido pola lexislación vixente". En parecidos termos, art. 12 do CC provincial para o sector de limpeza de edificios e locais de Lugo, art. 47 do CC de traballo do sector da lousa de Ourense e Lugo, art. 26 do CC de pastelería, confeitería, bolería, repostaría e pratos cociñados de Ourense, art. 27 do CC da construción de Pontevedra, art. 25 do CC para o sector de comercio retallista téxtil de Pontevedra e art. 18 do CC de comercio de alimentación da provincia de Pontevedra.

[1117] Art. 19 do CC provincial do sector de industrias vinícolas ou adegas, comercio de viño viticultura nas adegas de Pontevedra: "as empresas estarán obrigadas a facilitar aos seus traballadores un mínimo de dúas pezas de roupa de traballo por ano. Aos choferes e repartidores facilitaránselles uniformes de traballo acondicionados ás temperaturas de verán e inverno, así como roupas de auga. Para o persoal de fábrica ou bodega (adega), a empresa facilitará o calzado regulamentario determinado polas normas de seguridade, que se repoñerá segundo as necesidades, así como luvas de seguridade". Téñase en conta que a distribución por sexos do sector é a seguinte: homes, 40 por 100 e mulleres, 60 por 100. Nalgúns convenios colectivos en lugar de atender ao sexo das persoas usuarias, que sería o máis axeitado, aténdese á temporada climatolóxica, por exemplo, no art. 41 do CC para o sector de pompas fúnebres de Galicia, no art. 47 do CC de traballo do sector da lousa de Ourense e Lugo, no art. art. 23 do CC sindical de ámbito interprovincial para a empresa Nea F3 Ibérica, SLU e no art. 39 do CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA.

[1118] Art. 26.1 do CC de ámbito autonómico de Galicia para a actividade arqueolóxica: "as prospeccións arqueolóxicas son unha actividade que entraña un risco importante derivado das características do territorio galego, polo que os equipos de prospección serán dun mínimo de dous arqueólogos. Da mesma

Pola contra, si aportan certos avances de cara á consecución do principio de igualdade no ámbito da seguridade e saúde laboral todas aquelas cláusulas que atenden á existencia de riscos exclusiva ou maioritariamente femininos, pero tamén as que toman en conta a constitución física feminina e, por suposto, a súa posibilidade de procrear, circunstancias todas elas que diferencian ás traballadoras mulleres dos traballadores homes e, xa que logo, exixen unha ordenación específica e diferenciada para poder acadar a tan ansiada igualdade entre os dous sexos. Con todo, as atopadas na mostra de convenios son realmente escasas e, as máis das veces, o tratamento vai ser moi superficial. Incluso, nalgúns convenios colectivos que conteñen cláusulas xenéricas sobre igualdade de oportunidades e non discriminación, parecen obviar que o referido principio tamén deberá cumprirse no ámbito da seguridade e saúde laboral. Así, no art. 35 do CC para o transporte de mercadorías por estrada da Coruña e a súa provincia relativo ao "principio de igualdade", as partes comprométense expresamente a "velar pola igualdade de retribucións para traballos de igual valor e pola non discriminación por ningún dos supostos do art. 14 da CE (...) e, a tal efecto, entenderán nulos e sen efecto os pactos individuais e decisións unilaterais do empresario que dean lugar no emprego, así como en materia de retribucións, xornada e demais condicións de traballo, a situacións de discriminacións". Coa mesma, ou incluso máis parcialidade, o art. 35 do CC do sector de alimentación da Coruña dedicado a ordenar a aplicación da "igualdade no traballo", establece que haberá que respectalo no momento do "acceso a todos os postos de traballo na empresa" de forma que se proceda sen discriminación algunha por "idade, sexo ou relixión". Pero tamén, de cara a impedir "despidos ou mobilidades xeográficas" en circunstancias relacionadas coa maternidade e exercicio de dereitos de conciliación[1120].

En fin, a referida escaseza de cláusulas convencionais que toman en consideración as diferenzas, condicións e necesidades de homes e mulleres na ordenación de toda esta materia vai permitir a reprodución literal dalgunhas delas e que no seu conxunto poden cualificarse como "medidas de tutela antidiscriminatoria" do que se coñece como "saúde laboral sexual"[1121].

Entre elas, merece certo recoñecemento a regulación da "prevención de riscos e vixilancia da saúde" do CC provincial do sector de mármores e pedras de Pontevedra**,**

---

maneira, nos controis e seguimentos de obras de gran entidade e lineais (estradas, liñas férreas, gasodutos, oleodutos, parques eólicos, liñas eléctricas e calquera outra na que se empregue maquinaria pesada), os equipos de traballo compoñeranse de polo menos dous arqueólogos cando os traballos arqueolóxicos impliquen que o persoal teña que estar a pé de obra durante o desenvolvemento dos traballos arqueolóxicos de campo".

[1119] Art. 40 do CC da empresa Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA que en seguridade e saúde laboral se remite ás "(...) disposicións contidas nos títulos vixentes da Lei de prevención de riscos laborais, Estatuto dos Traballadores e convenio da Organización Internacional do Traballo (OIT), ratificados por España e incorporadas ao dereito positivo español (...)". Tamén con remisións xenéricas á normativa estatal, o art. 57 do CC das empresas organizadoras do xogo do bingo.

[1120] Menciónanse as seguintes: "1.- Durante o período de suspensión do contrato por maternidade, paternidade, risco durante o embarazo, lactación, adopción e acollemento. 2.- Embarazo da traballadora. 3.- Excedencia por coidado de menores ou familiares a cargo. 4. Persoal reincorporado despois das situación anteriormente sinaladas. Os dereitos de conciliación en materia de xornada laboral, respectaranse para todo o persoal, con independencia do sexo, antigüidade, tipo de xornada ou contratación".

[1121] Esta terminoloxía en SÁNCHEZ URÁN-AZAÑA, Y. e CRISTÓBAL RONCERO, R., "Salud laboral e igualdad por razón de género: en especial, sectores feminizados", en AA.VV., *La presencia femenina en el mundo laboral* (Dir. SÁNCHEZ TRIGUEROS, C), Arazandi, Cizur Menor-Navarra, 2006, p. 229.

pois aínda que dirixido a un colectivo altamente masculinizado[1122] menciona algúns riscos con especial incidencia nas mulleres, en concreto, os psicosociais. Ben é certo que despois, no desenvolvemento do seu réxime de prevención, tales riscos psicosociais non se atenden na súa totalidade, se non que van quedar identificados, exclusivamente, coa posibilidade de sufrir unha conducta de acoso sexual[1123]. No mesmo convenio colectivo tamén se recoñecen como riscos específicos do sector as "posturas forzadas e/ou movementos repetitivos de membro superior e/ou manipulación manual de cargas e/ou neuropatías por presión" [1124] e fronte a súa existencia ordénase expresamente a aplicación dos protocolos pertinentes[1125]. Non podemos negar que, tratándose dun colectivo masculinizado, os destinatarios principais destas medidas preventivas van ser os traballadores homes. Pero tampouco podemos obviar que se os postos sometidos a tales riscos están ocupados por mulleres van quedar protexidas por idénticas medidas preventivas e na mesma intensidade que os homes, o que non adoita acontecer cando tales riscos recaen sobre colectivos feminizados. En fin, aínda que sen querer incluír a perspectiva de xénero –ou polo menos, así o parece-, os efectos positivos da ordenación convencional da prevención de riscos laborais do CC provincial do sector de mármores e pedras de Pontevedra para as mulleres traballadoras son palpables.

Dende unha perspectiva de xénero, tampouco parece depreciable a regulación convencional da "saúde laboral" do III CC de instalacións deportivas e ximnasios da CA de Galicia[1126]. Por un lado, pola súa extensión e minuciosidade, o que tendo en conta a presenza equilibrada de ambos sexos no seu persoal nos predispón a unha valoración positiva da mesma. Pero por outro lado, e isto é o fundamental, porque ao atender á actividade desenvolvida no sector vai permitir visibilizar riscos e patoloxías tamén existentes en outros sectores pero que por afectar a actividades feminizadas son normalmente esquecidos. Trátase, en concreto, da "dermatitis laboral, posturas forzadas, movementos repetitivos de membro superior e asma ocupacional" fronte aos que no momento de cumprir co deber empresarial da vixilancia da saúde vaise exixir ter en conta o disposto nos protocolos de prevención correspondentes. Pero tamén, os relacionados cos "axentes químicos" para os que se ordena a prevención do risco de inhalación e a necesidade de informar e formar ao persoal. Probablemente, igual que sucede no CC provincial do sector de mármores e pedras de Pontevedra, a intención das partes negociadoras non era prestar especial atención a aqueles riscos pola súa especial incidencia no colectivo feminino, pois suponse que van a afectar por igual a calquera dos colectivos presentes no sector, e máis tendo en conta a presenza equilibrada de traballadores e traballadoras no seu persoal. O determinante é o desenvolvemento da

[1122] Os traballadores homes alcanzan o 80 por 100 do sector.

[1123] Baixo a rúbrica "prevención de riscos e vixilancia da saúde", o CC provincial do sector de mármores e pedras de Pontevedra atende aos "riscos psicosociais" da forma que se expón de seguido: "analizarase redacción de mutuo acordo sobre a base dos seguintes principios: todo/a traballador/a ten dereito ao máis pleno respecto da súa intimidade, consideración da súa dignidade, e á protección fronte a todo tipo de ofensas verbais ou físicas de calquera natureza. Considérase acoso sexual a situación na que se produce 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 un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo. O acoso sexual considérase discriminación por razón de sexo, e polo tanto, será obxecto das máximas sancións por parte da empresa. As empresas levarán a cabo, en colaboración cos representantes dos traballadores, unha política de prevención e erradicación das condutas constitutivas de calquera tipo de acoso".

[1124] Tales riscos van incluídos no apartado destinado á "vixilancia da saúde".

[1125] Segundo o CC "os protocolos concretos a aplicar dependerán da avaliación de riscos asociada a cada posto de traballo na empresa".

[1126] Art. 56, capítulo IX.

actividade deportiva. O que se consigue, como xa foi dito, é a súa visibilidade, isto é, o recoñecemento da súa existencia, o que debe servir como chamada de atención para as partes negociadoras en todas aquelas actividades nas que existindo tales riscos ou outros semellantes son esquecidos, na maior partes das veces por minimizar a súa gravidade.

Unha vixilancia da saúde sometida a protocolos específicos segundo os riscos de exposición do persoal, en particular, cando se trate de "manipulación de cargas, PVD, posturas forzadas, ruído, traballo a quendas e outros que poidan ser de aplicación no futuro", é a prevista no art. 100 do CC da Compañía de Radio-Televisión de Galicia (CRTVG) e as súas sociedades. De novo, igual que nos dous convenios anteriores, no agora referido volven mencionarse riscos tradicionalmente esquecidos por non presentar un perigo directo para o persoal que os padece aínda que tamén danan lentamente a súa saúde, e presentes moitas veces en actividades feminizadas. Xa que logo, en termos de xénero, a súa crítica positiva é evidente.

Outras previsións convencionais que tamén parten e diferencian, nalgunhas ocasións, entre os dous sexos, o feminino e o masculino, son as que regulan a vestimenta ou roupas de traballo que debe facilitar a empresa ao seu persoal e que conforman unha das previsións convencionais en materia preventiva máis reiteradas. Entre os exemplos máis representativos desa diferenciación, pode citarse o art. 20 do CC provincial para o sector do comercio de materiais para a construción e saneamento de Pontevedra, no que se dispón expresamente que a referida roupa haberá de ser "adecuada para as traballadoras embarazadas durante o seu período de xestación", o que ten, ademais, como valor engadido a súa inclusión nun convenio sectorial altamente masculinizado[1127]. Como mostra de convenio feminizado e parcialmente consciente co sexo da maioría do seu persoal, pode citarse o CC de limpeza de edificios e locais de Ourense que no seu art. 16 distingue entre "monos para os homes e batas para as mulleres". Non obstante, nesta declaración comeza e remata a referida conciencia das partes negociadoras co sexo dos destinatarios e destinatarias da medida, pois máis adiante, no mesmo precepto, acláranse cales son os requisitos que deben cumprir tales vestimentas e o sexo e a constitución física son novamente esquecidos. O único que se exixe é que haberán de ser adecuados "para a realización do traballo en condicións que faciliten o desenvolvemento físico cómodo e tendo en conta as condicións atmosféricas: frío, calor ou choiva".

Tamén parten da diversidade sexual das persoas traballadoras aquelas cláusulas que prevén recoñecementos médicos específicos e diferentes en función do sexo e, aínda que sen atopar na actualidade demasiadas mostras, parece unha tendencia que podería ir en aumento. Entre outras, hai que citar a prevista no art. 31 do CC da empresa Fundación Formación e Emprego de Galicia (Forem Galicia), no que se establece que as revisións médicas do persoal incluirán unha "revisión xinecolóxica e urolóxica". Igualmente, a contida no art. 24 do CC sindical de ámbito interprovincial para a empresa Nea F. Ibérica, SLU, que distingue a "revisión xinecolóxica anual" para as traballadoras que así o desexen e a "proba de PSA" como dereito dos traballadores. Con mención específica á revisión xinecolóxica destinada ás mulleres pero sen citar a equivalente para o persoal masculino, o que é bastante rechamante tendo en conta que o colectivo de destino é maioritariamente masculino, hai que mencionar a previsión contida no art. 22 do CC do comercio de materiais para a construción e saneamento[1128].

[1127] Os traballadores homes alcanzan o 70,59 por 100 do total do seu persoal.
[1128] Os traballadores homes son o 75 por 100 do seu persoal.

Con todo, como comprobamos con anterioridade, son tamén moitos os convenios colectivos que non fan distincións entre recoñecementos médicos para o persoal masculino e para o persoal feminino o que di moi pouco sobre o compromiso das partes negociadoras coa saúde física dos seus representados, en particular, das súas representadas.

En calquera caso, non se pode pasar por alto que de todas as obrigas empresariais en materia preventiva, a de vixiar a saúde do seu persoal é unha das máis reiteradas na negociación. E, en moitos supostos, xa se trate dos recoñecementos médicos diferenciados por sexos ou dos ordenados xenericamente, é moi habitual que se atopen previsións, tales como, que estean adaptados "aos factores de risco do posto de traballo"[1129], que sexan conformes a "cada posto de traballo"[1130], que se desenvolvan en función dos "riscos inherentes ao seu traballo"[1131] ou que estean orientados "preferentemente ás enfermidades do sector"[1132]. Con todo, sen desprezar o seu contido, non estaría de máis unha identificación dos postos sometidos a riscos específicos e, xa que logo, necesitados dun recoñecemento médico particular. Só así, podería comprobarse a eventual incidencia dos referidos riscos de forma maioritaria na saúde dalgún dos sexos. E no que atinxe ás revisións médicas diferenciadas por sexos –xinecolóxica e urolóxica-, é máis que probable que a intención das partes negociadoras, moitas veces, non fose, precisamente, destacar de forma particular a das mulleres, a xinecolóxica, senón todo o contrario, isto é, salientar que, nunha empresa feminizada como é Forem Galicia, tamén os homes precisan dunha revisión médica específica e diferenciada das mulleres que conforman a maioría do seu persoal[1133].

IV.- CONCLUSIÓNS E PROPOSTAS DE MELLORA

1º.- En xeral, debe afirmarse que, máis alá do embarazo e da maternidade, a negociación colectiva apenas toma en consideración a variable sexo na ordenación da seguridade e saúde laboral dos seus traballadores e traballadoras. Mesmo, no que atinxe á protección da traballadora embarazada e da traballadora lactante, atópase unha regulación convencional bastante imprecisa, en ocasións fragmentada e non poucas veces obsoleta, o que pon en evidencia certo descoñecemento dos negociadores das disposicións legais e regulamentarias vixentes. Cómpre, xa que logo, promover un cambio total de orientación na ordenación convencional de toda esta materia na que se aposte, decididamente, pola visibilización das diferencias que separan as mulleres dos homes no ámbito da súa seguridade e saúde laboral e que fan que as súas patoloxías non sempre coincidan. Só dende o momento en que tales diferenzas sexan identificadas, poderase atender ás súas particularidades e, xa que logo, acadar un grado igual de eficacia na prevención dos riscos laborais nas traballadoras e nos traballadores.

[1129] Art. 31 do CC da empresa Fundación Formación e Emprego de Galicia (Forem Galicia).
[1130] Art. 24 do CC da sanidade privada da provincia de Lugo. No art. 30 do CC de Aguas de Cabreiroá, SA, a esixencia é que "a vixilancia da saúde" sexa "en relación cos riscos aos que está exposto".
[1131] Art. 10 do CC provincial do sector extractivo da pedra natural –canteiras- de Pontevedra, art. 11 do CC provincial para o sector de limpeza de edificios e locais de Lugo e art. 33 do CC da empresa CIE Galfor, SA.
[1132] Art. 13 do CC provincial de limpeza de edificios e locais da provincia de Pontevedra.
[1133] As mulleres alcanzan o 82,35 por 100 do seu persoal e os homes o 17,65 por 100.

2º.- A maternidade constitúe a diferencia biolóxica máis relevante entre as mulleres e os homes, por tanto, a ordenación convencional da súa protección conforma un instrumento esencial de cara á consecución da igualdade por razón do sexo, en particular, pola posición privilexiada da negociación colectiva para proceder a adaptación das obrigas empresariais preventivas ao colectivo destinatario. Non obstante, a negociación limítase, practicamente, a reproducir as disposicións legais aprobadas nesta materia, e ademais non sempre coa precisión e exactitude que sería desexable. Tales omisións e imprecisións, maila que sen conformar discriminacións directas ao vir emendadas polo réxime da normativa legal vixente, desposúen de sentido a existencia de parte de tales cláusulas convencionais. Pero ademais, e isto semella ser algo máis grave, facilitan a ocultación de determinados dereitos evitando moitas veces a reclamación do seu exercicio, o que pode supoñer un resultado desfavorable para unha muller traballadora por razón do seu embarazo ou maternidade e, xa que logo, unha discriminación directa, tal e como dispón o art. 8 da LOIEMH. Así acontece cando se omite o deber empresarial de avaliar ou adaptar o posto de traballo para centrarse na busca dun posto alternativo, ou cando o cambio de posto non se configura como un dereito, senón como unha expectativa de dereito dependente das vacantes existentes na empresa. Tamén cando nada se prevé no convenio colectivo sobre a suspensión contractual das dezaseis semanas por maternidade, das cales seis son de desfrute obrigatorio para a nai. E, por suposto, cando se esquece convencionalmente a existencia da suspensión do contrato por risco durante o embarazo e por risco durante a lactación. De non optar por engadir algún dereito aos previstos na normativa estatal, nin mellorar os xa existentes, que serían as opcións máis aconsellables, a súa reprodución convencional debería ser fiel e exacta á realidade lexislativa. Máis criticable aínda e, xa que logo, necesitada dunha urxente corrección, é a reprodución convencional de preceptos legais derrogados, o que os converte, automaticamente, en ilegais, sobre todo porque os dereitos que recoñecen ás traballadoras embarazadas ou en período de lactación son inferiores aos vixentes no momento presente.

De cara á consecución dunha regulación realmente igualitaria por razón de sexo, a todas as correccións anteriores habería que engadir, ademais, un axuste das previsións legais ao sector ou empresa de destino da concreta norma convencional, pois é evidente que os riscos laborais que poden afectar a unha traballadora embarazada ou en período de lactación difiren segundo a actividade á que se dedique. Neste aspecto, a avaliación específica dos riscos de cada posto de traballo adquire unha dimensión especial que non é recoñecida pola maioría dos convenios colectivos obxecto deste estudo. Como mostra deste axuste, poden citarse, entre outros, aqueles convenios que prevén unha separación automática das traballadoras embarazadas ou en período de lactación de determinados postos, sempre sen prexuízo da aplicación do art. 26 da LPRL.

Por último, se as omisións e imprecisións anteriores son censurables, o son moito máis aqueles convenios nos que a situación de maternidade non existe en ningunha das súas manifestacións, nin como suspensión contractual, nin como estado sometido a protección especial contra determinados riscos.

3º.- A dimensión transversal do principio de igualdade por razón do sexo exixe ter en conta, tamén, as demais diferencias existentes entre as condicións e necesidades dos homes e das mulleres en canto repercutan na súa seguridade e saúde laboral. Tales diferencias van ser todas aquelas condicións físicas, biolóxicas, fisiolóxicas e hormonais, pero ademais, as circunstancias sociais e laborais que separan ás mulleres

dos homes e que fan que as súas patoloxías non sempre coincidan. A non consideración dalgunha delas ou, cando menos, presumir idénticos os factores que inciden na saúde laboral dos traballadores e das traballadoras á hora de planificar ás medidas de prevención de riscos nas empresas, poden provocar un impacto adverso no colectivo feminino o que vai dar lugar a discriminacións indirectas que se deben evitar. Ademais, en toda esta materia, non se poder esquecer a posición privilexiada da negociación no que atinxe as condicións laborais de cada sector ou empresa e, xa que logo, a súa facilidade para atender aos riscos maioritaria ou exclusivamente femininos do seu colectivo de destinatarios. Non obstante, pese a que a práctica totalidade dos convenios colectivos obxecto deste informe conteñen cláusulas relativas á prevención de riscos laborais persoas destinatarias, son poucos os que integran á referida dimensión de xénero.

4º.- Así as cousas, nada vai aportar á tan ansiada consecución do benestar físico, mental e social das mulleres traballadoras nun sector ou empresa determinados, unha regulación convencional das obrigas preventivas empresariais sen distincións entre o sexo das persoas destinatarias, por exemplo, nos recoñecementos médicos, o que, por outra parte, é bastante habitual na negociación. Pola contra, si vai favorecer á consecución da igualdade por razón de sexo calquera regulación que teña en conta tales diferencias e, xa que logo, proceda a ordenar obrigas empresariais e procedementos preventivos en atención ao sexo das persoas ás que se dirixen. Pero, sobre todo, cando procure visibilizar riscos e patoloxías con especial incidencia no colectivo feminino, ben por ser maioritarios en sectores ou actividades feminizadas, ou ben por ter unha particular repercusión no colectivo feminino. Aínda que os exemplos atopados son realmente escasos, existen algunhas mostras representativas desta tendencia respectuosa co principio de igualdade. Entre elas, as que aluden aos riscos psicosociais, aos derivados de posturas forzadas e movementos repetitivos e que dan lugar a trastornos músculo-esqueléticos e a algúns propios das actividades feminizadas, como son os riscos derivados de axentes químicos, non sempre atendidos, precisamente por recaer en colectivos con maioría de mulleres. Non obstante, de todas as obrigas empresariais preventivas sobre as que recaeron máis disposicións convencionais é sobre a vixilancia da saúde. Dende a perspectiva de xénero, é moi importante a consideración de dous sexos diferentes, e así o fan algúns convenios colectivos. Pero tamén o é a identificación dos postos sometidos a riscos específicos e necesitados dun recoñecemento médico particular. Só así poderá comprobarse se aqueles riscos inciden de forma maioritaria na saúde de algún dos colectivos, o que xa non é nada habitual na negociación.

5º.- Sen prexuízo de todo o anterior, a toma en consideración do sexo en moitos outros ámbitos da ordenación convencional da seguridade e saúde laboral dista moito de acadar os niveis mínimos que serían desexables. A presencia das mulleres, e por extensión das súas necesidades e demandas de saúde, queda totalmente esquecida, entre outras, na ordenación das institucións de participación e representación do persoal, no deseño dos equipos de traballo e equipos de protección individual e na formación preventiva. E como xa fora dito, tales omisións poden provocar discriminacións indirectas que hai que erradicar. O cambio de orientación global na ordenación convencional de toda esta materia antes referido, conseguirá visibilizar as diferenzas que separan as mulleres e aos homes na súa seguridade e saúde laboral e, xa que logo, atender, dende a normativa, en particular a convencional, ás súas particulares necesidades.

CAPÍTULO X. O TRATAMENTO DA VIOLENCIA DE XÉNERO NA NEGOCIACION COLECTIVA DE GALICIA

José Fernando Lousada Arochena

SUMARIO: 1. O TRATAMENTO DO ACOSO SEXUAL E O ACOSO SEXISTA NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GALICIA. 1.1. Poderes empresariais, negociación colectiva e prevención e sanción do acoso sexual e do acoso sexista. 1.2. Marcos normativos acerca da prevención e sanción do acoso sexual e sexista na negociación colectiva. 1.2.1. O marco normativo xeral da negociación colectiva. 1.2.2. O marco normativo especial da negociación colectiva do persoal da Administración xeral do Estado. 1.2.3. As medidas aplicables ao persoal da Xunta de Galicia. 1.2.4. Cláusulas negociais modelo nos protocolos antiacoso. **1.3. Situación da negociación colectiva en Galicia.** 1.3.1. Cláusulas de conceptualización do acoso sexual e do acoso sexista. 1.3.2. Cláusulas de prevención do acoso sexual e do acoso sexista. 1.3.3. Cláusulas de sanción do acoso sexual e do acoso sexista. **2. O TRATAMENTO DO ACOSO MORAL NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GALICIA. 2.1. Poderes empresariais, negociación colectiva e prevención e sanción do acoso moral. 2.2. Marco normativo europeo sobre prevención e sanción do acoso moral na negociación colectiva. 2.3. Situación da negociación colectiva en Galicia. 3. A PROTECCIÓN DAS VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GALICIA. 3.1. O papel da negociación colectiva na protección de vítimas de violencia de xénero. 3.2. Situación da negociación colectiva en Galicia. CONCLUSIÓNS E PROPOSTAS.**

1. O TRATAMENTO DO ACOSO SEXUAL E O ACOSO SEXISTA NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GALICIA

1.1. Poderes empresariais, negociación colectiva e prevención e sanción do acoso sexual e do acoso sexista

O dereito das persoas traballadoras a un ambiente de traballo sen acoso sexual —e, por extensión, a un ambiente de traballo sen acoso sexista— é un dereito cun enunciado aparentemente moi sinxelo. Con todo, o correlativo deber empresarial dirixido á súa satisfacción caracterízase pola complexidade da súa estrutura e do seu contido, comprendendo tanto un aspecto de negatividade —como deber de abstención— como un aspecto de positividade —como deber de protección—. Por unha banda, o empresario persoa física e o representante legal do empresario persoa xurídica deberán absterse de acosar sexualmente ás súas traballadoras e traballadores. Doutra banda, o empresario físico ou xurídico deberá evitar que, no ámbito da relación laboral, se cometa acoso sexual sobre calquera traballador ou traballadora, o que inclúe o exercicio das súas potestades empresariais contra aqueles dos seus traballadores ou traballadoras que acosen sexualmente a compañeiros de traballo, sexan ou non subordinados.

Non resulta difícil fundamentar o deber empresarial de abstención se consideramos o acoso sexual unha vulneración de dereitos fundamentais, como a non discriminación por razón de sexo / xénero, o dereito á integridade física e moral e o dereito á intimidade, os cales o traballador ou a traballadora ostenta na súa condición cidadá e, polo feito de ser traballador, non perde, de onde o empresario os deberá respectar.

Pero o deber empresarial de protección é máis que un deber de abstención, pois supón un facer tendente a evitar o acoso sexual, e o seu fundamento atópase, con carácter xeral, na asunción empresarial dunha posición de garante dos dereitos fundamentais do seu persoal. Máis especificamente en relación co acoso sexual, o fundamento dese deber empresarial atopa dous sustentos adicionais:

En primeiro lugar, o acoso sexual é unha violencia normalmente vinculada a relacións de poder estruturado, o cal supón unha íntima proximidade entre o foco do conflito e as potestades de dirección, que se erixen así como mecanismos idóneos —e mesmo se podería dicir como os máis idóneos— para evitar esa violencia.

En segundo lugar, o acoso sexual, ao comprometer a integridade física ou moral, é cualificable de risco laboral, e, con relación a este, non ofrece dúbida que a débeda de seguridade obriga a un facer. As dificultades xorden se non prestamos atención a que a prevención de riscos laborais se construíu sobre os danos físicos, como se comproba examinando a profusa normativa sobre prevención de riscos laborais en calquera ordenamento xurídico. Así é que cando nos enfrontamos aos riscos psicosociais —suposto do acoso sexual, e tamén do acoso sexista e do acoso moral—, as dificultades xorden por todas partes: Como se avalían? Como se preveñen?

Comprendida a complexidade da estrutura e do contido do deber empresarial dirixido á satisfacción do dereito das persoas ás que emprega a un ambiente de traballo sen acoso sexual, entenderase de inmediato o importante papel da negociación colectiva na súa prevención e sanción dende distintas perspectivas:

a) Porque a negociación colectiva permite acometer unha regulación máis detallada do acoso sexual que a lei —eficacia reguladora—, potenciando a prevención coa súa soa regulación —é a eficacia preventiva primaria—, ordenando o conflito se aparece na realidade coa oportuna sanción se se acredita o acoso —é a eficacia preventiva secundaria—, e, como último chanzo regulador, promovendo a recuperación do proxecto profesional e persoal da vítima —é a eficacia preventiva terciaria—.

b) Porque a negociación colectiva permite adecuar as esixencias legais ás realidades empresariais e de cada relación laboral —eficacia individualizadora—.

c) Porque a negociación colectiva achega o mandato legal de tolerancia cero a todos os suxeitos implicados nas relacións laborais —eficacia pedagóxica—.

d) Porque a intervención da negociación colectiva reforza o rexeitamento de empresa e de sindicatos ás condutas de acoso sexual —eficacia lexitimadora—.

e) Porque a negociación colectiva, respecto á contratación individual, sitúa ás persoas traballadoras nunha posición máis equilibrada con respecto á empresa,

posibilitando o establecemento de condicións ás cales se debe someter o empresario no exercicio dos poderes empresariais —eficacia compensadora—.

Deste xeito, a eficacia das medidas de prevención e de sanción do acoso sexual increméntase se se acordaron na negociación colectiva, o cal nos ratifica no importante papel da negociación colectiva na loita contra o acoso sexual —e igualmente por extensión na loita contra o acoso por razón de sexo—, e niso insistiu toda a doutrina científica —incluíndo a quen isto escribe— que analizou esta cuestión, dende os primeiros estudos onde se destacaba "a enorme importancia" da negociación colectiva ata os estudos máis modernos que consideran case imprescindible a regulación a través da negociación colectiva á vista da configuración do acoso sexual no traballo como dereito de protección[1134].

1.2. Marcos normativos acerca da prevención e sanción do acoso sexual e do acoso sexista na negociación colectiva

1.2.1. O marco normativo xeral da negociación colectiva

O artigo 48 da LOIEMH, "medidas específicas para previr o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no traballo", establece, no seu apartado 1, unha serie de obrigas das empresas, as cales "deberán 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 ás denuncias ou reclamacións que poidan formular quen fose obxecto do mesmo", agregando que, "con esta finalidade poderanse establecer medidas que deberán negociarse cos representantes do persoal, tales como a elaboración e difusión de códigos de boas prácticas, a realización de campañas informativas ou accións de formación". Mentres o primeiro inciso establece unha obriga das empresas (deberán) sen referirse a ningunha medida concreta e sen esixir negociación coa

[1134] Teresa PÉREZ DE RÍO / María Fernanda FERNÁNDEZ LÓPEZ / Salvador DEL REY GUANTER manifestaban, en 1993, que "a inclusión da negociación colectiva na ordenación da protección contra o acoso sexual ten unha enorme importancia … (en primeiro lugar) dende un punto de vista simbólico, en tanto que son os propios representantes dos traballadores e o empresario ou asociación empresarial os que se comprometen na política contra tal tipo de comportamento, desenvolvendo e consolidando a conciencia social contra o mesmo … (en segundo lugar) en canto implica unha participación activa das partes contratantes, dotando así da lexitimación típica da autonomía colectiva ás iniciativas que neste ámbito se adopten … en terceiro lugar, unha característica adicional da negociación colectiva que debe poñer ao servizo da protección contra o acoso sexual é a súa capacidade de individualización e especificación (porque) as características desa protección, tales como as do procedemento interno a establecer, dependerán de factores variables de acordo coas características sectoriais, xeográficas e de dimensión da empresa (e) en cuarto lugar, a flexibilidade para adaptar tal regulación ás necesidades cambiantes, tamén característica esencial da negociación colectiva, é tamén especialmente transcendente para a protección contra o acoso sexual … perfeccionándose e corrixíndose (o convenio) de acordo coas vantaxes e desvantaxes que a aplicación concreta da mesma vaia mostrando na práctica", *Discriminación e igualdad en la negociación colectiva*, Instituto de la Mujer (Madrid, 1993), páxs. 291 e 292. Opinión que recollín en José Fernando LOUSADA AROCHENA, *El derecho de los trabajadores a la protección frente al acoso sexual*, Editorial Comares (Selecta, 1996), páxs. 275-276. Tamén a acolle Dolores DE LA FUENTE VÁZQUEZ, "Acoso sexual", en *La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva* (coord. Teresa PÉREZ DEL RÍO), Instituto de la Mujer (Madrid, 1999), páx. 253. Despois de recoller as opinións anteriores, Juan Antonio ALTÉS TÁRREGA concluía, en 2002, que "a configuración do acoso sexual no traballo como un dereito de protección da traballadora fronte ao empresario fai case imprescindible que o mesmo se regule a través da negociación colectiva delimitando os conceptos, tipificándoos no cadro de faltas e establecendo as oportunas sancións", *El acoso sexual en el trabajo*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2002), páx. 139.

representación do persoal, o segundo inciso reflicte unha facultade das empresas (poderán) respecto a concretas medidas (códigos de boas prácticas, campañas informativas, accións de formación) que se obriga a negociar coa representación do persoal. Deste xeito, as obrigas do primeiro inciso son responsabilidade exclusiva da empresa, sen que, no caso de fracaso da negociación coa representación do persoal, aquela poida alegar esta circunstancia buscando a exoneración ou atenuación da súa responsabilidade ante a reclamación dunha vítima.

Cales son esas medidas cuxa ausencia ou insuficiencia determina a responsabilidade da empresa? As que debería de adoptar un empresario conforme á dilixencia debida. E, na aplicación dese estándar, tórnase decisiva a Recomendación de 27.11.1991 da Comisión das Comunidades Europeas, relativa á protección da dignidade da muller e do home no traballo, a cal sinteticamente esixe: (1) unha declaración de principios cun compromiso de tolerancia cero do acoso sexual, (2) a súa comunicación eficaz a todo o persoal, (3) a formación de directivos, (4) un procedemento informal de solución a xestionar por un asesor confidencial —ou mellor asesora—, e (5) un procedemento formal disciplinario.

Satisfeito ese nivel mínimo esixible —cuxa concreción dependerá das circunstancias de cada empresa concreta atendendo ao seu tamaño, a composición do seu persoal, ou a existencia ou non de antecedentes de acoso ou condutas discriminatorias—, as demais medidas para adoptar son facultativas, e se para esas medidas facultativas se esixe legalmente unha negociación é porque a súa implantación efectiva require a colaboración da representación do persoal. O exemplo paradigmático de medidas facultativas son as denominadas medidas de prevención terciaria dirixidas, unha vez sancionado un acoso, a promover a recuperación do proxecto profesional da vítima. Outras posibles medidas facultativas poden provir da extensión á empresa privada das medidas establecidas para empregadores estatais na LOIEMH, art. 62.

Á beira do anterior grupo de obrigas dirixidas ás empresas, o artigo 48 da LOIEMH contén, no seu apartado 2, outro grupo de obrigas dos representantes do persoal, que "deberán contribuír a previr o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no traballo mediante a sensibilización dos traballadores e traballadoras fronte ao mesmo e a información á dirección da empresa das condutas ou comportamentos de que tiveren coñecemento e que puideren propicialo". Tamén a Recomendación de 27.11.1991 dirixe recomendacións diversas aos sindicatos en relación coa empresa e en relación cos seus afiliados e afiliadas.

Calquera das anteriores medidas de prevención dos acosos sexual e sexista contempladas no artigo 48 da LOIEMH deberanse establecer e poderanse negociar como medidas autónomas, sen necesidade de incluílas nos plans de igualdade a que se refiren os artigos 45 a 47 da LOIEMH, como o demostra a súa regulación en artigos diferentes e se ratifica se atendemos ao epígrafe do Capítulo III do Título IV —onde se conteñen os artigos 45 a 48 da LOIEMH—, xa que, como se refire a "os plans de igualdade das empresas e outras medidas de promoción da igualdade", é evidente que esas outras medidas de promoción da igualdade, que son as de prevención dos acosos, non son necesariamente incluíbles dentro do plan de igualdade. O que nos leva directamente á conclusión de que o artigo 48 obriga a todas as empresas, mesmo ás non obrigadas a plans de igualdade segundo os artigos 45 a 47.

1.2.2. O marco normativo especial da negociación colectiva do persoal da Administración xeral do Estado

O artigo 62 da LOIEMH, contido dentro do Título V, sobre "o principio de igualdade no emprego público", e, máis concretamente, no seu Capítulo III, sobre "medidas de igualdade no emprego para a Administración xeral do Estado e para os organismos públicos vinculados ou dependentes de aquela", establece, baixo o epígrafe "protocolo de actuación fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo", que, "para a prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo, as Administracións públicas negociarán coa representación legal das traballadoras e traballadores, un protocolo de actuación que comprenderá, polo menos, os seguintes principios: (1) o compromiso da Administración xeral do Estado e dos organismos públicos vinculados ou dependentes dela de previr e non tolerar o acoso sexual e o acoso por razón de sexo. (2) A instrución a todo o persoal do seu deber de respectar a dignidade das persoas e o seu dereito á intimidade, así como a igualdade de trato entre mulleres e homes. (3) O tratamento reservado das denuncias de feitos que puidesen ser constitutivos de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo, sen prexuízo do establecido na normativa de réxime disciplinario. (4) A identificación das persoas responsables de atender a quen formule unha queixa ou denuncia".

O Protocolo de actuación fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo no ámbito da Administración xeral do Estado e dos organismos públicos vinculados a ela, aprobouse —con bastante demora respecto ao esperado— a través do Acordo do 27 de xullo do 2011 da Mesa Xeral de Negociación da Administración xeral do Estado (BOE do 8.8.2011). Trátase dun documento cunha completa regulación onde se satisfán as normas internas e comunitarias de referencia, e, en concreto, a influencia da Recomendación de 27.11.1991 da CEE é apreciable na creación da asesoría confidencial e en garantías do procedemento.

1.2.3. As medidas aplicables ao persoal da Xunta de Galicia

A Lei Galega 7/2004, do 16 de xullo, para a igualdade de mulleres e homes, abordou de xeito detallado as medidas, aplicables á totalidade do persoal funcionario, eventual, interino, estatutario e laboral ao servizo da Xunta de Galicia, de prevención e de sanción do acoso sexual, e de erradicación do acoso moral por razón de xénero, que actualmente se atopan refundidas nos artigos 55 a 62, e 63 e 64, respectivamente, do Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro , polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade. Se facemos a comparativa co establecido para o persoal da Administración xeral do Estado, salta á vista que, mentres a LOIEMH se limita a establecer para ese persoal uns principios moi xerais a desenvolver pola negociación colectiva, a Lei galega de igualdade, en relación co persoal ao servizo da Xunta de Galicia, fai unha regulación máis detallada, sen prexuízo de facer un chamamento para que, "a través da negociación colectiva coa representación do persoal funcionario e laboral (se poidan) mellorar as condicións de prevención e de sanción do acoso sexual establecidas nos artigos 55 a 61 e, en especial, (se poidan) ampliar as prerrogativas e as funcións dos asesores ou asesoras confidenciais" —art. 62—. Trátase dunha opción lexislativa perfectamente lexítima e que facilita a implementación dunha adecuada política pública antiacoso. Igualmente o modelo instaurado pode servir de boa práctica para a negociación colectiva. Razóns estas polas que imos a deternos no seu estudo polo miúdo.

(I) Con relación á prevención e sanción do acoso sexual, a regulación comeza cunha declaración de principio sobre a erradicación do acoso sexual segundo a cal "a Administración pública galega comprométese na erradicación, dentro do persoal ao seu servizo, do acoso sexual, que, para estes efectos, considérase como calquera comportamento de contido sexual do que o autor ou autora sabe ou debe saber que é ofensivo para a vítima" —art. 55—. A partir desta declaración, regúlanse dous aspectos complementarios: aspecto preventivo, arts. 56 a 59; e aspecto sancionador, arts. 60 e 61.

Aspecto preventivo. Seguindo as orientacións da normativa comunitaria —e, en concreto, da xa citada Recomendación do 27.11.1991 da CEE—, "para previr o acoso sexual adoptaranse as seguintes medidas: a) a elaboración dunha declaración de principios; b) o establecemento dun procedemento informal de solución" —art. 56—.

Canto á declaración de principios, establécese que "na declaración de principios constarán os seguintes extremos: a) a ratificación do compromiso de tolerancia cero na loita contra o acoso sexual; b) a definición do acoso sexual a través de exemplos de doada comprensión; c) a lembranza a todo o persoal do deber de respectar a dignidade da persoa; d) a explicación do procedemento informal de solución; e) a identificación, en cada unidade administrativa ou en cada centro de traballo, do asesor ou asesora confidencial; f) a garantía dun tratamento serio e confidencial das denuncias formais; g) a información da garantía de debida protección de quen denuncie e de quen testemuñe, salvo evidenciar a súa mala fe; h) a información das posibles sancións disciplinarias derivadas do acoso sexual" —art. 57—. Foi aprobada unha declaración de principios o 25/11/2004 polo Consello de Goberno da Xunta de Galicia. "Sen prexuízo da publicidade adicional que resultase conveniente á finalidade de prevención do acoso sexual, a declaración de principios será publicada no taboleiro de anuncios de cada centro de traballo e unidade administrativa, na cal se identificará o asesor ou a asesora confidencial que exercerá as súas funcións nun centro concreto ou unidade" —art. 58—.

Canto ao procedemento informal de solución, establécese que "para a (súa) tramitación ... a dirección de persoal de cada unidade administrativa ou de cada centro de traballo, logo de audiencia da representación legal de persoal ao seu mando, designará un asesor ou asesora confidencial, preferiblemente unha muller, e pode nomearse como asesor ou asesora confidencial o delegado ou delegada de prevención de riscos laborais". Esta figura nova regúlase nos seguintes termos —art. 59—: (a) Garantía dunha axeitada formación continua sen custo. "Recibirá o asesor ou asesora confidencial, en todo caso, unha axeitada formación continua, e o tempo de formación deberá asimilarse a tempo de traballo". (b) Función de tramitación de queixas. "As súas funcións consistirán en recibir as queixas de acoso sexual e, se os feitos non revestisen caracteres de delito perseguible de oficio ou mediante querela ou denuncia do ministerio fiscal, entrará en contacto, de xeito confidencial, coa persoa denunciada, só ou en compañía da persoa denunciante, por elección desta, para manifestarlle a existencia dunha queixa sobre a súa conduta e as responsabilidades disciplinarias nas que, de ser certas e de reiterarse as condutas denunciadas, a persoa denunciada podería incorrer". Pola contra, "se os feitos revestisen caracteres de delito perseguible de oficio ou mediante querela ou denuncia do ministerio fiscal, poñerá a queixa en coñecemento do órgano competente para incoar o procedemento disciplinario administrativo", absténdose de buscar solución informal. (c) Función de proposta de melloras. "O asesor ou asesora confidencial poderá propoñerlle á dirección do centro as recomendacións oportunas para unha mellor prevención do acoso sexual, e a dirección debe asumir as

propostas axeitadas ao marco normativo vixente". (d) Garantía de indemnidade. "Garantirase, en todo caso, a debida protección do asesor ou asesora confidencial fronte ás represalias derivadas do exercicio de calquera das súas funcións".

Aspecto sancionador. Tamén a lei galega regula o procedemento disciplinario —art. 60— e por conseguinte tipifica as posibles infraccións disciplinarias —art. 61—.

Canto ao procedemento disciplinario, establécese que "se a persoa denunciante non se considera satisfeita na solución acadada no procedemento informal, ben por entender insuficientes as explicacións ofrecidas ou ben por producirse reiteración nas condutas denunciadas, se non considerou aconsellable acudir ao procedemento informal de solución ou, en todo caso, se os feitos revestisen caracteres de delito perseguible de oficio ou mediante querela ou denuncia do ministerio fiscal, incoarase un procedemento disciplinario contra a persoa denunciada, que se tramitará segundo as normas aplicables para a imposición de sancións moi graves ao persoal funcionario ou ao persoal laboral, sen prexuízo, se os feitos revestisen caracteres de delito perseguible de oficio ou mediante querela ou denuncia do ministerio fiscal, de lle comunicar os feitos ao xulgado de instrución ou ao ministerio fiscal". "No caso de comunicación dos feitos ao xulgado de instrución ou ao ministerio fiscal, e no caso de se seguiren actuacións penais por instancia da persoa denunciante, paralizarase o procedemento disciplinario contra a persoa denunciada en tanto non recaia sentenza xudicial ou auto xudicial de sobresemento firme ou, se non hai actuación xudicial, en tanto non decrete o arquivo o ministerio fiscal". Polo demais, "a denuncia poderase formalizar ante o asesor ou asesora confidencial, quen a poñerá en coñecemento do órgano competente para incoar o procedemento disciplinario", e, "en todo caso, garantirase a confidencialidade das partes implicadas durante a tramitación do procedemento disciplinario e a debida protección dos que denuncien ou testemuñen, salvo se se evidenciase a súa mala fe".

Canto as infraccións disciplinarias, establécese que "para sancionar o acoso sexual, se resultase acreditado logo da tramitación do procedemento disciplinario contra a persoa denunciada, impoñeráselle a esta, de acordo coa gravidade do feito e coas demais circunstancias concorrentes, a sanción grave ou moi grave, en atención ao principio de proporcionalidade, establecida na normativa funcionarial, estatutaria ou laboral aplicable. Consideraranse, en todo caso, como incumprimentos moi graves do persoal funcionario, estatutario ou laboral ao servizo da Administración xeral da Comunidade Autónoma: (a) A chantaxe sexual, isto é, o condicionamento do acceso do emprego, dunha condición de emprego ou do mantemento do emprego, á aceptación, pola vítima, dun favor de contido sexual, aínda que a ameaza explícita ou implícita nese condicionamento non se chegue a cumprir de xeito efectivo. (b) O acoso ambiental, isto é, a creación dun contorno laboral intimidatorio, hostil ou humillante de contido sexual, cando, pola gravidade do feito e das demais circunstancias concorrentes, mereza, en atención ao principio de proporcionalidade, a consideración de incumprimento moi grave. (c) A reiteración dás condutas ofensivas despois de que a vítima utilizase o procedemento informal de solución establecido non artigo 59. (d) Os feitos constitutivos de delito despois de ditarse sentenza xudicial condenatoria do denunciado, sen que se poida vulnerar o principio de *non bis in idem*. Nos demais casos, o incumprimento será merecedor dunha sanción grave" —art. 51—. Quedan así excluídas as infraccións leves.

(II) Con relación á erradicación do acoso moral por razón de xénero, a regulación comeza cunha declaración de principio segundo a cal "a Administración

pública galega comprométese na erradicación, dentro do persoal ao seu servizo, do acoso moral por razón de xénero … e, en especial, coas situacións de maternidade ou de asunción doutras cargas familiares" —art. 63—. Engadíndose, ademais, as tres regras seguintes: (1) que "quen realice actos de acoso moral por razón de xénero ou quen imparta ordes tendentes a súa realización incorrerá na responsabilidade disciplinaria derivada dun acto discriminatorio por razón de sexo", (2) que "poderá voluntariamente acudir a persoa denunciante ao procedemento informal establecido, para a prevención do acoso sexual, no artigo 59", e (3) que "as denuncias non lle suporán, nin a quen denuncie nin a quen testemuñe, efectos prexudiciais, salvo se se evidenciase unha mala fe" —art. 64—.

1.2.4. Cláusulas negociais modelo nos protocolos antiacoso

Seguindo en especial as orientacións da Recomendación do 27/11/1991 da CEE, e as esixencias da LOIEMH, a negociación colectiva debe alcanzar os seguintes obxectivos para conseguir, a través das oportunas cláusulas negociais, unha regulación completa do acoso sexual e, como lóxica extensión, do acoso sexista:

1ª. Unha definición de acoso sexual e de acoso sexista que sexa o suficientemente ampla para recoller a variedade de supostos e que comprenda a chantaxe sexual e o acoso ambiental, sendo conveniente incluír un elenco de exemplos de ambos os acosos.

2ª. Unha declaración de principios, que resulta o máis desexable que se conteña no propio texto do plan de igualdade ou convenio colectivo, garantindo o compromiso da empresa e do seu persoal directivo de tolerancia cero ao acoso sexual e sexista.

3ª. A integración do acoso sexual e do acoso sexista dentro das medidas de saúde laboral, fomentando a mellora nas medidas de prevención do acoso como instrumento para a súa erradicación preferentemente sobre as medidas sancionadoras.

4ª. O establecemento dun procedemento informal de solución que evite de raíz actos non desexados sen necesidade de acudir a procedementos formais. Para a súa tramitación, sería conveniente instaurar a figura do asesor ou asesora confidencial.

5ª. A adecuada regulación do procedemento sancionador, evitando formalismos innecesarios e garantindo celeridade e confidencialidade, con participación efectiva da representación do persoal e/ou das comisións de igualdade.

6ª. A tipificación de infraccións disciplinarias, e as súas sancións, considerando o principio de proporcionalidade, debendo considerar que, se sempre se cualifica como moi grave, os comportamentos que non sexan moi graves tenderán a quedar impunes.

7º. O recoñecemento dunha garantía de indemnidade a favor de quen denuncie condutas de acoso sexual ou sexista e, en xeral, de calquera persoa que interveña de calquera xeito tanto nun procedemento formal como informal.

8ª. A contemplación de medidas de prevención terciaria, dirixidas, unha vez constatado o acoso, a recuperar o proxecto profesional da vítima na empresa e, máis amplamente, a recuperar o seu estado de saúde e o seu completo proxecto vital.

9ª. O compromiso do persoal e dos axentes sociais na formación dos intervenientes nas relacións laborais, correspondendo ao empregador formar aos seu persoal directivo, e aos sindicatos formar aos seus afiliados, e aos representantes do persoal.

1.3. Situación da negociación colectiva en Galicia

Tanto con carácter xeral como especialmente cando se fala de negociación colectiva, a loita contra o acoso sexual —e, por extensión, o acoso sexista— partiu da nada —é dicir, da tolerancia social da conduta—, seguiu un camiño lento —ao enfrontarse a moitas resistencias ideolóxicas—, e aínda non concluíu na inexorable dirección de dignidade das persoas —única dirección posible falando de dereitos fundamentais—. Así é que a negociación colectiva descoñecía o fenómeno con anterioridade á Lei 3/1989, do 3 de marzo, que —como é sabido— modificou o artigo 4.2.e) do ET para recoñecer o dereito á protección das persoas traballadoras fronte ao acoso sexual. Dende entón, a negociación colectiva comezou a contemplar o acoso sexual, primeiro moi timidamente, e, tras a LOIEMH, con bastante máis intensidade, contemplando tamén o acoso sexista.

Esa evolución, que se constatou no ámbito da negociación colectiva estatal[1135], é igualmente constatable no ámbito da negociación colectiva galega.

O *Estudo sobre a situación sociolaboral da muller en Galicia*[1136] permítenos marcar un fito temporal que, de maneira inmellorable —na medida en que a súa realización foi inmediatamente anterior á aprobación da LOIEMH e en que, como este, realizouse a iniciativa do Consello Galego de Relacións Laborais—, sérvenos para realizar a comparación coa situación actual. Baste lembrar o que alí se dicía: "Os convenios colectivos ou ben esquecen a cuestión —mesmo en convenios de sectores cunha importante implantación feminina—, ou ben non adoitan realizar unha regulación completa, limitándose, agás algunha que outra excepción, a contemplar o acoso sexual como un incumprimento disciplinario —o acoso moral por razón de xénero, e mesmo o moral, nin sequera aparecen—"[1137]. Aquel estudo, dentro dos convenios colectivos da súa mostra —daquela nin sequera había plans de igualdade—, só citaba cinco onde se contiñan algunhas precisións de interese —que non sempre eran totalmente adecuadas— no referente principalmente á sanción do acoso sexual, e sen que en ningún dos cinco houbese previsións sobre prevención do acoso sexual.

A situación negocial actual cambiou notablemente. Se nos atemos aos plans de igualdade e convenios colectivos manexados na mostra, alcánzanse a conclusións (1) de que a totalidade dos plans de igualdade conteñen regulacións moi adecuadas na súa plasmación teórica, ou establecen a obriga empresarial de implantar medidas antiacoso en breves prazos baixo condicionamentos igualmente adecuados na súa plasmación

[1135] Para a comprobación desta constatación permítome remitir ao lector ou lectora a José Fernando LOUSADA AROCHENA, "Acoso sexual y sexista en la negociación colectiva: el estado de la cuestión", Aequalitas, núm. 36, 2015, páxs. 15 a 24.

[1136] Informe elaborado por Jaime CABEZA PEREIRO coord.) / Marta GONZÁLEZ VÁZQUEZ / Cristina JUSTO SUÁREZ / José Fernando LOUSADA AROCHENA. Elaborado a iniciativa propia do Consello Galego de Relacións Laborais. A realización do informe foi aprobada en Sesión extraordinaria do Pleno do 7 de marzo de 2006 e a súa publicación na do 21 de decembro de 2006.

[1137] Marta GONZÁLEZ VÁZQUEZ / José Fernando LOUSADA AROCHENA, "Violencia de xénero e relación laborais", en Estudo ..., obra citada, páx. 201.

teórica, e (2) que a maioría dos convenios colectivos conteñen algunha alusión ao acoso sexual e/ou sexista, aínda que en demasiadas ocasións as regulacións dos convenios colectivos se limitan ao plano sancionador, e nalgunhas outras ocasións expoñen algunhas deficiencias no referente á conceptualización.

Á hora de analizar o tratamento dado ao acoso sexual e ao acoso sexista na negociación colectiva en Galicia, distinguiremos: (1) cláusulas de conceptualización do acoso sexual e do acoso sexista; (2) cláusulas de prevención do acoso sexual e do acoso sexista; e (3) cláusulas de sanción do acoso sexual e do acoso sexista.

1.3.1. Cláusulas de conceptualización do acoso sexual e do acoso sexista.

A comparación das definicións de acoso sexual e acoso sexista contidas no artigo 7 da LOIEMH coas definicións contidas nos plans de igualdade e convenios colectivos manexados na mostra presentan nun bo número de ocasións resultados plenamente satisfactorios na medida en que se reitera o devandito artigo, tanto nos plans de igualdade, con cita da norma que se transcribe[1138] ou sen cita da norma que se transcribe[1139], como tamén ocorre nos convenios colectivos[1140]. Reitérese literalmente ese artigo ou fágase unha definición equivalente —no sentido de que non engada esixencias adicionais—, é interesante destacar como boas prácticas negociais as cláusulas daqueles convenios colectivos que se estenden en diferentes aspectos da definición[1141] ou as daqueloutros que á definición engaden un elenco de exemplos de acoso sexual ou sexista que axudan a comprender o concepto ofrecido[1142].

[1138] Con cita da norma que se transcribe: CC (PO) GKN Driveline Vigo, SA (anexo I): "Acoso Sexual: o artigo 7 da Lei de Igualdade de Oportunidades defíneo (sen prexuízo do establecido no Código Penal) 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. Acoso por razón de sexo: no mesmo artigo recóllese que constitúe acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo".

[1139] Sen cita da norma que se transcribe: CC (PO) Dalphi Metal España, SA (anexo 6): "Acoso por razón de sexo: Calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo. Acoso sexual: Calquera comportamento verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un contorno intimidatorio, degradante e ofensivo".

[1140] Por exemplo, CC (GA) do sector da lousa de Ourense e Lugo (art. 30); CC (GA) Fundación Formación e Emprego de Galicia (art. 43); CC (OU) Strategic Minerals Spain, SL (art. 41); CC (PO) Asentos de Galicia, SL (art. 37); CC (PO) Faurecia Interior Systems España, SA (art. 48: Non é necesario que as accións de acoso se desenvolvan durante un período prolongado de tempo, senón que unha soa acción, en función da súa gravidade, pode ser constitutiva de acoso, tanto sexual como por razón de sexo. Estes comportamentos deterioran o ambiente de traballo e afectan negativamente á calidade do emprego, ás relacións laborais e ao desenvolvemento profesional das vítimas, é por iso, que a Empresa e a representación legal dos traballadores promoverán as condicións de traballo que eviten o acoso, arbitrando procedementos específicos para a súa prevención e facilitar as denuncias e reclamacións que se poidan formular); CC (PO) Frivipesca Chapela, SA (art. 39). Nalgunha ocasión a transcrición do concepto legal está parcialmente mutilada, o que se debería evitar pois iso fai perder ao devandito concepto unha parte do seu sentido: CC (OU) Unidad de Vehículos Industriales, SA (art. 31: " considérase acoso sexual a situación na que se produce efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha discriminación por razón de sexo e, por tanto, prohíbese").

[1141] CC (GA) de instalacións deportivas e ximnasios (art. 46): "Considérase acoso sexual todo tipo de agresións verbais e/ou físicas sufridas por calquera traballador ou traballadora, sen ter en conta o seu cargo ou posto de traballo na empresa, dentro dos mesmos ou no cumprimento dalgún servizo, cando

Con todo, noutras ocasións a comparación das definicións de acoso sexual e acoso sexista contidas no artigo 7 da LOIEMH coas definicións contidas nos convenios colectivos manexados na mostra ofrece resultados insatisfactorios na medida en que contemplan esixencias adicionais restritivas.

O suposto máis habitual é a adición da esixencia de ser non desexado[1143] que provén das definicións contidas na Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 5 de xullo de 2006, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre mulleres e homes en asuntos de emprego e ocupación (refundición). Con todo, tal esixencia foi eliminada no artigo 7 da LOIEMH nunha evidente mellora da lexislación española tendente a evitar que condutas que son ofensivas poidan ser consideradas lícitas se a persoa que as padece, a través dunha negativa clara, non as converte ademais en non desexadas.

Outras veces á esixencia non desexado engádese a esixencia de non recíproco[1144], aínda que o seu significado non é nada claro: pódese entender como unha redundancia respecto ao non desexado, o cal non tería moito sentido e conduciría a reduplicar agora para o non recíproco a crítica que se fixo ao non desexado; ou como outra esixencia adicional que viría a excluír do acoso sexual aquelas condutas que se poidan considerar como "provocadas" pola persoa receptora, o cal —de ser así— nos

---

tales agresións proveñan do propio empresario ou empresaria, de calquera persoa en quen este delegue ou do traballador ou traballadora que, sendo ou non alleo á empresa, se atope realizando algún tipo de servizo na mesma e que, con clara intencionalidade de carácter sexual, agrida a dignidade e intimidade da persoa, considerándose constitutivas aquelas insinuacións ou actitudes que asocien a mellora das condicións de traballo ou a estabilidade no emprego para calquera traballador ou traballadora coa aprobación ou denegación de favores de tipo sexual, calquera comportamento que teña como causa ou como obxectivo a discriminación, o abuso, a vexación ou a humillación, todos eles por razón de sexo e as agresións sexuais de calquera índole e que sexan demostradas polo traballador ou a traballadora".

[1142] CC (CO) Leche Celta SLU (art. 41): "Os comportamentos de carácter ou connotación tanto sexual como persecución e vexación no posto de traballo que poden consistir nunha variedade de comportamentos , como contactos físicos innecesarios, rozamentos, palmadiñas, observacións suxerentes e desagradables, chistes, comentarios sobre a aparencia, ou aspecto e abusos verbais deliberados, convites impúdicos e comprometedores, uso de pornografía nos lugares de traballo, demandas de favores sexuais, agresións físicas, etc. Estas actitudes poden darse entre compañeiros/as (acoso ambiental) sen que medie relación de superioridade xerárquica, como nos casos en que medie superioridade xerárquica (chantaxe sexual)". CC (PO) do servizo de cociña do Hospital Provincial de Pontevedra, adscrito a Mediterránea de Catering, SL (art. 45): "Pódense identificar uns comportamentos concretos que, a título de exemplo, poderían ser constitutivos de acoso sexual: Insinuacións e comentarios molestos e/ou humillantes de contido sexual. Comentarios obscenos, proposicións de carácter sexual, directas ou indirectas. Cartas ou notas con contido sexual, que propoñan, inciten ou presionen a manter relacións sexuais. Insistencia en comentarios despectivos ou ofensivos sobre a aparencia ou condición sexual do traballador/a. Tocamentos, xestos obscenos, rozamentos innecesarios. Toda agresión sexual".

[1143] Por exemplo, a definición de acoso sexual do CC (CO) do sector de limpeza de edificios e locais (art. 32): "aquelas condutas verbais ou físicas de natureza sexual que son consideradas ofensivas e non desexables pola persoa que as sofre". Ou a do CC (CO) EULEN, SA (art. 39). CC (PO) do sector do metal sen convenio propio (art. 15): "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 un contorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo". En termos semellantes a esta última definición CC (PO) mármores e pedras (apartado "riscos psicosociais"), ou CC (PO) do sector extractivo da pedra natural (canteiras) (disp. ad. 2ª).

[1144] CC (LU) do persoal de limpeza do Hospital Comarcal Monforte de Lemos (art. 20): "A acción exercida pola persoa que acosa ha de ser non desexable e rexeitada por quen a sofre. Ha de haber ausencia de reciprocidade por parte de quen recibe a acción". CC (OU) Comercial Orework SLU (art. 31): "(acoso sexual:) condutas consistentes en palabras, xestos, actitudes ou actos concretos, que se dirixa a outra persoa con intención de conseguir unha resposta de natureza sexual non desexada e non recíproca".

conduce a unha aínda máis dura crítica na medida en que suporía desprazar o centro de gravidade do concepto de acoso sexual da conduta do acosador á conduta da vítima.

E aínda hai algún convenio que ás esixencias de ofensivo —única que atopa amparo no artigo 7 da LOIEMH—, non desexado e non recíproco, aínda lle engade o que sexa inoportuno[1145], dando así a entender que hai avances sexuais ofensivos —na medida en que atentan contra a saúde, a dignidade de mulleres e homes no traballo, a seguridade no emprego ou propician unhas condicións de traballo tensas ou intimidatorias—, non desexados —dado que a persoa a quen se dirixe os rexeitou— e non recíprocos —isto é non provocados—, que aínda así poden ser oportunos e que, se son oportunos, non constituirían acoso sexual —ou acoso sexista—.

Finalmente, hai algún convenio colectivo onde ao non desexado engádese a libidinosidade do comportamento de acoso sexual[1146], o que probablemente deriva dalgunha afirmación contida na STC 224/1999, do 13 de decembro. Pero nin dunha lectura completa desa STC se deriva a existencia de tal esixencia adicional[1147], nin esa esixencia adicional atopa amparo na definición de acoso sexual da LOIEMH.

Probablemente detrás de todas estas erróneas definicións non hai unha vontade de endurecer o concepto de acoso sexual e/ou de acoso sexista contemplado no artigo 7 da LOIEMH, senón unha certa despreocupación pola cuestión conceptual que, desafortunadamente, conduce á errónea definición. Isto apréciase claramente en convenios colectivos en que se achegan dúas definicións, unha acorde co artigo 7 da LOIEMH, e outra engadindo esixencias adicionais[1148]. Ou cando, despois de ofrecer

[1145] CC (GA) CRTVG (art. 91): "As condutas de acoso psicolóxico ou o comportamento de índole sexual (acoso sexual e por razón de sexo), e máxime cando vai acompañado de abuso de autoridade ao ser efectuado por un/unha superior/a xerárquico/a contra unha persoa del dependente, xa sexa físico, verbal ou de calquera outra índole non desexado, inoportuno e sen reciprocidade, que atente contra a saúde, a dignidade de homes e mulleres no traballo, a seguridade no emprego ou propicie unhas condicións de traballo tensas ou intimidatorias". Quizais unha explicación parcial da inxustificada acumulación de esixencias obedece ao feito de que se tentou ofrecer polo convenio colectivo unha imposible definición conxunta de acoso psicolóxico, acoso sexual e acoso sexista.

[1146] CC (CO) do sector de industrias de derivados do cemento (art. 66): "As condutas con tendencia libidinosa, non desexadas polo/a destinatario/a, que xeren un contorno laboral hostil e incómodo obxectivamente considerado, con menoscabo do dereito da vítima para cumprir a prestación laboral nun ambiente despexado de ofensas de palabra e obra que atenten á súa intimidade persoal".

[1147] Neste sentido xa hai bastantes anos manifesteime en José Fernando LOUSADA AROCHENA, "El concepto de acoso sexual según la Sentencia del 13 de diciembre de 1999 del Tribunal Constitucional", Relaciones Laborales, núm. 3, 2000.

[1148] É o caso do CC (PO) Domiberia, SLU, que di na súa art. 58: "Non se tolerará nas empresas do sector metalgráfico, 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 un contorno 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 un contorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo". Mentres que di no seu art. 63: "O artigo 7 da LO 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".

unha definición co indesexado non desexado —permítaseme este pequeno xogo de palabras— advírtese que, en todo caso, se estará ao que se dispoña na lei[1149].

Prevalecen esas definicións sobre a do artigo 7 da LOIEMH? A STS de 6.7.2006, RCO 212/2004, salvou a legalidade dunha definición restritiva de acoso sexual —e moral— porque se inscribe "nun plan de actuación conxunto de empresa e traballadores para facer fronte a toda situación de acoso moral ou sexual que poida producirse na empresa, co ánimo de evitar e mesmo erradicar tales condutas nela", de maneira que "o concepto ou definición de acoso moral ou sexual que se poida recoller nela, é un concepto meramente orientativo ou expositivo, que non é susceptible de interpretacións estritas nin limitadas á literalidade da norma". Por iso, "o lóxico é entender que o devandito plan ten que entrar en acción con claridade e vigor aínda que a situación de acoso sexual de que se trate non encaixe no restrinxido marco que sinala a norma convencional comentada, bastando para iso que esa situación responda ao concepto e criterios de acoso sexual xeralmente admitidos no dereito español". Cunha boa doutrina, o TS fai prevalecer, en suma, a evidente intención tuitiva de quen negociou a cláusula fronte á súa restritiva literalidade.

Ao dar prevalencia ao artigo 7 da LOIEMH, liquídanse os problemas que dende unha perspectiva xurídica expoñen estas cláusulas negociais con conceptos restritivos de acoso sexual ou de acoso sexista. Pero se manteñen os problemas que expoñen dende unha perspectiva pedagóxica. E é que con estas cláusulas negociais con conceptos restritivos de acoso sexual ou de acoso sexista se alimenta a crenza de que o que non se inclúe nelas non é acoso sexual ou sexista. Deste xeito, aliméntanse crenzas tan peregrinas como que a vítima debe manifestar sempre a súa negativa de maneira rotunda para que se poida considerar a existencia de acoso sexual, ou que se se trata de achegamentos amorosos sen libidinosidade non hai acoso sexual, ou que hai oportunidades en que condutas ofensivas e mesmo non desexadas non son acoso sexual.

1.3.2. Cláusulas de prevención do acoso sexual e do acoso sexista

As cláusulas de prevención de acoso sexual e sexista, que son o elemento nuclear dos chamados protocolos antiacoso, teñen o seu lugar máis propio no ámbito dos convenios colectivos de empresa, pois a efectividade dos protocolos antiacoso depende da súa adecuación ás circunstancias propias de cada empresa, de aí precisamente que a obriga de adoptar e negociar medidas de prevención do acoso sexual e sexista sexa unha obriga empresarial de conformidade co artigo 48 da LOIEMH. Pero iso non significa que os convenios supraempresariais non poidan asumir un importante papel na adecuada implantación dos protocolos antiacoso nas empresas. Así é que os convenios supraempresariais poden facer o seguinte:

(1) obrigar ás empresas incluídas no seu ámbito de aplicación a negociar e adoptar medidas de prevención do acoso —o que vén ser un recordatorio máis próximo para as empresas do esixido no artigo 48 da LOIEMH—[1150];

[1149] Respecto diso é significativa a seguinte cláusula do CC (PO) Pescanova, SLU (art. 42): "En todo caso, a normativa vixente determinará as definicións de acoso sexual, acoso por razón de sexo e acoso moral, no momento da súa aplicación".

[1150] Pódese incluír neste grupo o CC (PO) do sector extractivo da pedra natural (canteiras) na medida en que se limita a establecer —en liña co artigo 48 da LOIEMH— que "as empresas levarán a cabo, en

(2) establecer medidas antiacoso como mínimos que as empresas incluídas no seu ámbito de aplicación poden mellorar a través da negociación colectiva —o que vén facilitar ás empresas o cumprimento do artigo 48 da LOIEMH—[1151]; ou

(3) establecer directamente completos protocolos antiacoso aplicables supletoriamente para cando as empresas incluídas no seu ámbito de aplicación non teñan protocolos antiacoso —o que, enchendo lagoas da negociación empresarial, vén evitar o incumprimento polas empresas do artigo 48 da LOIEMH—[1152].

Faga o que faga a negociación colectiva supraempresarial, xa dixemos que o lugar máis propio dos protocolos antiacoso é o ámbito empresarial. Situándonos na mostra de plans de igualdade manexada, compróbase que todas as empresas concernidas dentro do seu plan de igualdade teñen protocolos antiacoso[1153], ou se establece o compromiso de desenvolvelo[1154]. Tamén en seis dos convenios colectivos empresariais integrados na mostra atopamos protocolos antiacoso regulados no propio convenio

---

colaboración cos representantes dos traballadores, unha política de prevención e evitación das condutas constitutivas de calquera tipo de acoso" (disp. ad. 1ª).

[1151] Pódese incluír neste grupo o CC (GA) do sector da lousa de Ourense e Lugo (art. 30). Obrígase ás empresas no seu ámbito de aplicación a sensibilizar ao persoal tanto na definición e formas de manifestación dos diferentes tipos de acoso; respectarase o principio de non tolerar esas condutas, empregándose, de ser necesarias, as medidas disciplinarias previstas na lexislación laboral de aplicación; e enuméranse os principios para observar no suposto de denuncia: participación dos representantes dos traballadores, audiencia ás persoas afectadas, garantía de confidencialidade, protección da intimidade e dignidade das persoas implicadas, a prioridade e estudo urxente destes sucesos e a investigación exhaustiva dos feitos, garantía de actuación adoptando as medidas necesarias, incluídas as de carácter disciplinario, contra a persoa ou persoas cuxas condutas de acoso sexual ou acoso por razón de sexo resulten probadas, así como tamén con relación a quen formule imputación ou denuncia falsa mediando mala fe. Trátase de medidas preventivas que non chegan a conformar un protocolo, pero que a empresa debe respectar como un mínimo imposto no convenio colectivo sectorial á hora de cumprir co artigo 48 da LOIEMH.

[1152] Pódense incluír neste grupo o CC (CO) do sector da industria siderometalúrxica (art. 74) e o CC (CO) do sector de comercio de alimentación (anexo I). En ambos os convenios colectivos atopámonos cun completo elenco de medidas de prevención do acoso sexual estruturadas nunha declaración de principios, o recordatorio dos conceptos contemplados no artigo 7 da LOIEMH, o recordatorio da obriga empresarial de prevención do acoso recollida no artigo 48 da LOIEMH, un elenco de medidas preventivas que se autodefinen como "protocolo", a regulación dos procedementos de actuación, establecendo un procedemento informal e un procedemento formal, a regulación do réxime de incompatibilidades e unha regra sobre protección de datos persoais. Pola propia eficacia do convenio colectivo, o protocolo é aplicable a todas as empresas do ámbito de aplicación do convenio colectivo, salvo quizais aquelas que teñan un protocolo propio —non se establece nos convenios colectivos esta excepción aplicativa pero non debería haber demasiado problema en admitila na medida en que o establecemento de medidas de prevención é unha obriga de carácter empresarial segundo dispón o artigo 48 da LOIEMH—.

[1153] No Plan de Igualdade de Peugeot Citröen Automóviles España, SA (que é un convenio colectivo), o protocolo antiacoso atopámolo no seu apartado 6; no Plan de Igualdade de Bebidas Gaseosas del Noroeste, SA (CC, anexo V), o protocolo antiacoso atopámolo no seu anexo B; no Plan de Igualdade de Hijos de Rivera, SAU. (CC, anexo IV), o protocolo antiacoso intégrase na área de actuación 6; no Plan de Igualdade de GKN Driveline Vigo, SA (CC, art. 39), o protocolo antiacoso atopámolo no seu anexo 1; no Plan de Igualdade de Dalphi Metal España, SA (CC, anexo 6), o protocolo antiacoso intégrase na área de actuación 5; e no Plan de Igualdade de ENCE Energía y Celulosa, SA (CC, anexo 12), o protocolo antiacoso atopámolo no seu apartado 5 —aínda que neste último caso se trata máis de medidas de prevención que dun protocolo completo—.

[1154] Así é como se establece no Plan de Igualdade de CIE Galfor, SA (CC, disp. ad. 5ª).

colectivo[1155], e nun máis se afirma que o hai aínda que o protocolo antiacoso non se atopa integrado no texto do convenio colectivo[1156].

Queda fóra do noso alcance examinar o contido de cada un deses protocolos antiacoso, aínda que si debemos destacar as seguintes boas prácticas negociais: a existencia de interesantes declaracións de principios con expresa manifestación de compromiso de tolerancia cero fronte ao acoso[1157], ou acentuando o compromiso coa protección dos dereitos humanos das persoas traballadoras[1158]; a posibilidade de resolución informal[1159]; as garantías de confidencialidade e indemnidade do

[1155] Hai regulados protocolos antiacoso nos seguintes convenios colectivos: CC (GA) Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA (art. 66); CC (CO) Leche Celta SLU (anexo III); CC (PO) Faurecia Interior Systems España, SA (art. 48); CC (PO) Grupo Antolín PGA, SAU (anexo I); CC (PO) Kiwi Atlántico, SA (art. 25); e CC (PO) Domiberia, SLU (art. 63).

[1156] Á vista da afirmación ao respecto diso contida no seu artigo 41, é o caso do CC (OU) Strategic Minerals Spain, SL.

[1157] As declaracións de principios aparecen, con máis ou menos extensión, na totalidade dos protocolos antiacoso. Véxase, por exemplo, a contida no Plan de Igualdade de Hijos de Rivera, SAU.: "Hijos de Rivera manifesta a súa tolerancia cero a calquera tipo de conduta ou acción que constitúa acoso sexual, acoso por razón de xénero ou acoso moral, entendendo que é responsabilidade de todo o persoal, respectar este principio básico como norma de convivencia na nosa Empresa, para asegurar así un contorno laboral respectuoso cos dereitos de todas as persoas que o integran. Convencidos da necesidade de protexer os dereitos fundamentais da persoa, e en especial a súa dignidade no noso ámbito laboral, queremos previr e, no seu caso, erradicar todos aqueles comportamentos e factores organizativos que poidan poñer de manifesto condutas de acoso na nosa Empresa. Por iso, elaboramos o Protocolo para a Prevención e Tratamento dos casos de Acoso Moral, Acoso Sexual e Acoso por razón de Xénero no Posto de Traballo, cuxo obxectivo é a prevención e supresión de condutas en materia de acoso no traballo, así como o establecemento dun procedemento interno, sumario e rodeado das garantías de confidencialidade que a materia esixe, co fin de canalizar as incidencias que poidan producirse e propiciar a súa solución dentro da Compañía".

[1158] Como ocorre co Plan de Igualdade de Peugeot Citröen Automóviles España, SA: "O Grupo PSA prohibe e non permite, na medida en que sexan do seu coñecemento, prácticas discriminatorias de calquera tipo. Estas accións serán obxecto da sanción procedente dentro da normativa laboral. En tal sentido, no ano 2008 o Grupo PSA en España creou xunto coa Representación Legal das/os traballadoras/es un Procedemento de actuación en caso de contravención dos Dereitos Humanos e do Acoso, que levou ademais a creación da figura do/da Responsable de Igualdade, que ten como labor fundamental a salvagarda das políticas de igualdade e a intervención en supostos de actuación en casos de contravención dos Dereitos Humanos e do Acoso. O devandito procedemento, fundamentado na imparcialidade, na audiencia das partes, na confidencialidade e na defensa da dignidade das persoas, intégrase no presente Plan de Igualdade pasando a formar parte do mesmo. En coherencia co compromiso do Grupo PSA, o devandito procedemento desenvolve liñas de actuación interna de verificación, valoración e rectificación de presuntas condutas relacionadas co acoso, a Igualdade de Oportunidades ou os Dereitos Humanos"

[1159] Modelicamente no CC (PO) Faurecia Interior Systems España, SA (art. 48): "a) Para a tramitación dun procedemento informal de solución, a dirección da empresa e os representantes dos traballadores, designarán un asesor/a confidencial, que poderá ser un Delegado/a de Prevención, que xa exista na empresa. b) Esta persoa designada recibirá adecuada formación para o tratamento destes casos. c) As funcións consistirán en recibir as queixas de acoso, e se os feitos motivantes non dan lugar a unha querela ou denuncia xudicial, entrará en contacto, de modo confidencial coa persoa denunciada (só ou en compañía do acosado), para manifestarlle a existencia dunha queixa acerca da súa conduta e as responsabilidades disciplinarias que se poderían ocasionar. Esta persoa deberá propoñer á empresa a adopción de medidas para que cesen este tipo de situacións, tales como, cambio de posto, cambio de quenda, etc. d) Se os feitos dan lugar a querela ou denuncia xudicial, poñerá a queixa en mans do órgano competente para iniciar o correspondente procedemento disciplinario oportuno. Nestes casos na empresa adoptaranse as medidas que se estimen oportunas co fin de evitar esta situación. e) Ademais da tramitación dos procedementos informais de solución, a persoa asesor/a deberá propoñer á empresa as recomendacións oportunas para unha mellor prevención do acoso, ademais das que recollan nun documento especifico, debendo a dirección asumir as medidas propostas e adecuadas ao marco legal

procedemento[1160]; medidas cautelares[1161]; a regulación do caso de acoso proveniente de persoa de terceira empresa[1162]; e nunha ocasión atopamos unha cláusula prevención terciaria, isto é de apoio á vítima unha vez constatado o acoso[1163].

Finalmente, nalgúns convenios colectivos as partes negociadoras obríganse xenericamente —pero menos é nada— a previr o acoso sexual e o acoso sexista[1164].

---

vixente. f) Garantirase, en todo caso, a debida protección da persoa asesor/a confidencial fronte a represalias derivadas do exercicio de calquera das funcións aquí descritas". Tamén hai un intento de solución informal en Plan de Igualdade de GKN Driveline Vigo, SA, en CC (PO) Faurecia Interior Systems España, SA (art. 48), e en CC (PO) Domiberia, SLU (art. 63)

[1160] Modelicamente no CC (PO) Grupo Antolín PGA, SAU (anexo I), enuméranse os seguintes principios: "Garantía de confidencialidade e protección da intimidade e a dignidade das persoas implicadas, garantindo en todo caso a preservación da identidade e circunstancias persoais de quen denuncie. Prioridade e tramitación urxente. Investigación exhaustiva dos feitos, e se é preciso, dirixida por profesionais especializados. Garantía de actuación adoptando as medidas necesarias, incluídas, no seu caso, as de carácter disciplinario, contra a persoa ou persoas cuxas condutas de acoso sexual ou acoso por razón de sexo resulten probadas, así como tamén con relación a quen formule imputación ou denuncia falsa, mediando mala fe. Indemnidade fronte a represalias, garantindo que non se producirá trato adverso ou efecto negativo nunha persoa como consecuencia da presentación pola súa banda de denuncia ou manifestación en calquera sentido dirixida a impedir a situación de acoso e a iniciar o presente procedemento, (sen prexuízo das medidas disciplinarias que puidesen arbitrarse en situacións de denuncia manifestamente falsas). Garantía de que a persoa acosada poida seguir no seu posto de traballo nas mesmas condicións se esa é a súa vontade".

[1161] Un exemplo de habilitación de medidas cautelares aparece no CC (GA) Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, SA (art. 66): "Medidas cautelares: en función da gravidade da denuncia, o propio comité poderá suxerir á Dirección de Audasa que se tome algún tipo de medida cautelar para que a parte denunciante non teña contacto coa parte denunciada".

[1162] Plan de Igualdade de GKN Driveline Vigo, SA: "No caso de que o acoso proveña de persoal dunha terceira empresa, (ben do cliente directamente, ben doutra empresa ao servizo do mesmo cliente), poñerase en coñecemento indistintamente da Comisión de Igualdade de Oportunidades entre homes e mulleres de GKN Driveline Vigo ou do Departamento de Recursos Humanos de forma inmediata unha queixa escrita na que: Se identificará o responsable do acoso da forma máis precisa posible. Expoñeranse os feitos considerados como acoso. Darase inmediato traslado á persoa responsable da empresa do Cliente de GKN Driveline, do escrito da persoa denunciante de GKN Driveline, ao obxecto de poñer no seu coñecemento os feitos que o noso persoal está a sufrir. En último termo, unha vez verificada a situación denunciada e se dende esa terceira empresa non se actuase coa intención de arranxar a denuncia exposta, GKN Driveline propoñerá ao denunciante un cambio de posto de traballo se a organización do traballo o permite, de forma que evite o contacto co cliente e quede salvada a situación de acoso laboral".

[1163] Atopamos unha cláusula negocial de prevención terciaria no Plan de Igualdade de Peugeot Citröen Automóviles España, SA: "O Grupo PSA Peugeot Citroën poderá poñer a disposición dos afectados polas condutas aquí descritas, asistencia médica e psicolóxica se así é requirida polos interesados e na medida en que o permitan os medios existentes".

[1164] Algúns convenios asumindo obrigas preventivas: CC (LU) do persoal de limpeza do Hospital Comarcal Monforte de Lemos (art. 20): "As partes asinantes do Convenio manifestan o seu compromiso por manter contornos laborais positivos, previr comportamentos de acoso e perseguir e solucionar aqueles casos que se produzan no ámbito laboral, sancionándose como faltas moi graves". CC (LU) Pescados Rubén, SL (art. 62): "A Dirección da Empresa e o Comité de Empresa comprométense a velar pola prevención de todo tipo de acoso ou intimidación, xa sexa laboral, persoal ou sexual no seo da compañía. Así mesmo, acordan resolver os casos deste tipo que puidesen presentarse baixo os principios de confidencialidade, eficacia e xustiza". CC (PO) Frivipesca Chapela, SA (art. 39): "A empresa e o Comité comprométense a promover as condicións de traballo que, eviten o acoso sexual e por razón de sexo e arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e para dar canle ás denuncias ou reclamacións que poida formular quen fose obxecto do mesmo. Con esta finalidade poderanse establecer medidas tales como a elaboración e difusión de códigos de boas prácticas, a realización de campañas informativas ou accións de formación".

O que é altamente criticable é que aínda moitos convenios colectivos, ou non contemplan o acoso sexual e o acoso sexista, ou só o contemplan a efectos sancionadores. Neste aspecto, á negociación colectiva aínda lle queda un longo camiño por percorrer ata unha adecuada xeneralización das cláusulas de prevención do acoso.

1.3.3. Cláusulas de sanción do acoso sexual e do acoso sexista

Mentres as anteriores cláusulas negociais relativas ao concepto de acoso sexual ou sexista, e en especial as relativas a medidas de prevención, son máis ocasionais, as cláusulas relativas á sanción disciplinaria son moito máis habituais, de aí que sexan non poucos os convenios colectivos onde a única referencia á cuestión do acoso sexual e sexista sexa, xustamente, en materia disciplinaria. E ao momento de extraer conclusións xerais sobre as abundantes tipificacións, sen dúbida a máis destacada é a gravidade da sanción, porque sempre todas ou algunha das condutas de acoso sexual ou sexista se atopan entre as infraccións con sancións moi graves. A partir desta constatación xeral, un primeiro grupo de convenios cualifican o acoso sexual —e, no seu caso, sexista— como infraccións moi graves sen establecer criterios no referente á proporcionalidade da sanción[1165], ou considerando como agravante o prevalecer dunha posición xerárquica[1166]. En contraste cun segundo grupo de convenios onde se establece unha maior amplitude do arco punitivo dende sanción leve a moi grave que permite unha mellor individualización da sanción[1167], aínda que o correcto sería eliminar dese arco a posibilidade de sanción leve, inconcibible nun acoso sexual ou sexista[1168].

2. O TRATAMENTO DO ACOSO MORAL NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GALICIA

2.1. Poderes empresariais, negociación colectiva e prevención e sanción do acoso moral

A consecuencia de semellantes razóns ás expostas con relación ao acoso sexual e ao acoso sexista, o acoso moral eríxese noutro exemplo típico de implicación dos

[1165] Véxanse os seguintes exemplos: CC (GA) da actividade arqueolóxica (art. 34); CC (GA) do sector de pompas fúnebres (art. 38); CC (GA) CRTVG (art. 91); CC (GA) Fundación Formación e Emprego de Galicia (art. 43); CC (CO) Hijos de Rivera, SAU (art. 55); CC (CO) Promoción de la Formación Las Palmas, SL (art. 71); CC (CO) Sociedade de Estiba e Desestiba do Porto da Coruña (art. 36); CC (CO) do Concello de Betanzos (art. 7); CC (LU) Costiña, SL (art. 33); CC (LU) VEICAR Parques de Bombeiros Comarcais (art. 20); CC (OU) Comercial Orework, SLU (arts. 29 e 31); CC (OU) Maderas Gómez Ourense, SL (art. 32); CC (PO) do sector do comercio retallista téxtil (art. 29); CC (PO) Inergy Automotive Spain, SA (art. 47).

[1166] Por exemplo, CC (LU) Alibos Galicia, SL (art. 43), ou CC (PO) Vilarmaba Retail, SL (art. 40).

[1167] Por exemplo, CC (CO) do sector do comercio de alimentación (art. 31): "Todo comportamento ou situación que atente contra o respecto á intimidade e/ou contra a liberdade dos/as traballadores/as, condutas de acoso sexual verbais ou físicas serán conceptuadas como faltas moi graves, graves ou leves en función da repercusión de feito. Nos supostos en que leve a cabo servíndose da súa relación xerárquica coa persoa e/ou con persoas con contrato laboral non indefinido a sanción aplicarase no seu grao máximo". Cunha redacción semellante atopámonos en CC (OU) do sector de limpeza de edificios e locais (art. 29), en CC (PO) do sector de limpeza de edificios e locais (art. 48), e en CC (PO) do sector do comercio de alimentación (art. 43).

[1168] Por exemplo, CC (CO) Frigorífica Botana, SL (art. 48): máis correctamente só se permite optar entre falta grave e moi grave.

poderes empresariais na tutela dos dereitos fundamentais dos traballadores/as. En canto en especial á tutela preventiva, atópase unha adicional xustificación na incuestionable consideración do acoso moral como un risco laboral psicosocial e, sendo como é un risco, amparado a través da débeda de seguridade empresarial. Non é así estraño que a nosa doutrina científica, dunha maneira unánime e sen existir discrepancias, destaque a importancia da implicación dos poderes empresariais na tutela do acoso moral, en especial na tutela preventiva. E así é que correctamente se afirmou[1169] que "(as) cláusulas antimobbing (son) froito dunha nova cultura negocial ... cando os interlocutores sociais tomen conciencia ... das dimensións reais do problema", para (1) "inserir no produto negocial códigos de conduta", (2) "tipificar como infracción laboral (o) mobbing", e (3) "deseñar canles internas de solución para poñer fin a estes conflitos no seo da empresa, a modo e maneira, por exemplo, de canto tempo sucedeu co acoso sexual".

2.2. Marco normativo europeo sobre prevención e sanción do acoso moral na negociación colectiva

Como non dispoñemos na normativa española interna —a diferenza do que ocorre co acoso sexual e sexista— dun marco normativo específico para a adopción de medidas de prevención e sanción do acoso moral na negociación colectiva, pasan a primeiro plano as normas de ámbito comunitario, o que xustifica deternos nunha análise detallada na medida en que as partes negociadoras deberían tomar estas normas de ámbito comunitario como referentes á hora de abordar a regulación do acoso moral, con maior razón se consideramos que son normas nadas da negociación colectiva europea e que foron concibidas para que os seus contidos sexan desenvolvidos na negociación colectiva dos Estados membros. Trátase do Acordo Marco Europeo sobre acoso e violencia no lugar de traballo (2007), e do Acordo Guía Multisectorial sobre violencia e acoso de terceiros (2010). En concreto, a implementación en España do Acordo Marco Europeo sobre acoso e violencia no lugar de traballo realizouse mediante a súa transcrición no Anexo IV do Acordo Interconfederal de Negociación Colectiva para 2008 (BOE 14/01/2008).

(1) O Acordo Marco Europeo sobre acoso e violencia no lugar de traballo estrutúrase en cinco capítulos. O primeiro é unha "introdución". O segundo fixa o

[1169] Tomei estas citas do pioneiro estudo realizado por Beatriz AGRA VIFORCOS / Roberto FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ / Rodrigo TASCÓN LÓPEZ, "El acoso moral en el trabajo (mobbing): análisis sobre la limitada respuesta jurídica a un antiguo problema de reciente estudio y futura solución legal", Revista de Trabajo y Seguridad Social, núms. 233-234, 2002, páxs. 118 a 121, *passim*. En sentido semellante, véxase o estudo de María José ROMEU RÓDENAS, *Protección frente al acoso en el trabajo*, Editorial Bomarzo (Albacete, 2004 1ª e 2ª edición, e 2005 3ª edición), páxs. 60 a 62 (3ª edición), quen destaca algunhas experiencias con resultados cualificados como "altamente positivos". Véxase tamén Sonia Isabel PEDROSA ALQUÉZAR, "Actualidad de la prevención del acoso moral en el trabajo desde la perspectiva jurídica", en *Acoso moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños* (coord. Manuel CORREA CARRASCO), Editorial Aranzadi (pamplona, 2006), páxs. 116 a 118. Sobre as conexións entre as potestades empresariais, a negociación colectiva e os riscos psicosociais, son de interese José Luis GIL E GIL, "Poderes del empresario y riesgos psicosociales en el trabajo", Manrique COS EGEA, "El poder de dirección del empresario como medida de protección frente a los riesgos psicosociales", José Fernando LOUSADA AROCHENA, "Riesgos psicosociales, autonomía colectiva y prevención de riesgos", e Francisco TRUJILLO PONS, "Negociación colectiva y acoso laboral. Prácticas efectivas en los convenios colectivos", en *Violencia, riesgos psicosociales y salud en el trabajo. Estudios desde el derecho internacional y comparado* (dir. e ed. Lourdes MELLA MÉNDEZ), Adapt Labour Studies, e-Book Series, núm. 19.

"obxectivo". O terceiro contén unha "descrición" dos fenómenos de acoso e violencia. O cuarto refírese a "prevención, identificación e xestión dos problemas de acoso e violencia". E no quinto regúlase a "posta en práctica e seguimento", aspectos técnico lexislativos nos cales non merece a pena entrar na nosa análise.

(1.1) O primeiro capítulo é unha "introdución" que comeza declarando que "o respecto mutuo pola dignidade dos demais a todos os niveis dentro do lugar de traballo e unha das características dominantes das organizacións con éxito (e) por iso o acoso e a violencia son inaceptables", de onde os asinantes "condénanos en todas as súas formas", e "consideran que é de interese mutuo de empregadores e traballadores ocuparse desta cuestión que pode ter serias consecuencias sociais e económicas". E, en consecuencia con esas declaracións, establécese o "deber dos empregadores de protexer aos traballadores contra o acoso e a violencia no lugar de traballo".

Tales referidas formas de acoso e violencia "poden ser físicas, psicolóxicas ou sexuais, poden ser un só incidente ou patróns máis sistemáticos de comportamento, ser entre compañeiros, entre superiores e subordinados ou por terceiros tales como clientes, pacientes, alumnos, etcétera, (e) variar dende casos de menor importancia de comportamento irrespectuoso a actos máis serios, incluíndo as ofensas penais, que requiren a intervención das autoridades". Trátase, en consecuencia, dunha perspectiva ampla do fenómeno do acoso e a violencia no traballo, inclusiva dos conceptos de acoso recollidos nas Directivas 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2006/54/CE —onde se definen acosos racial, discriminatorios, sexual e sexista, respectivamente—.

Polo demais, "o acoso e a violencia poden potencialmente afectar a calquera posto de traballo e a calquera traballador , con independencia do tamaño da compañía, do campo de actividade ou do tipo de contrato ou da relación de emprego". O que non significa a existencia dunha uniformidade do risco para todo o persoal e en todo traballo. De feito, afírmase, por unha banda, que "certos grupos e sectores poden ter máis risco". E, doutra banda, que "na práctica non todos os postos e non todas os traballadores se verán afectados". Ou sexa, é necesario individualizar o risco, pero sen prexuízo, como afirmación principal, da posible afectación xeral do risco.

(1.2) O segundo capítulo fixa o "obxectivo", que é dobre, (a) de "aumentar o coñecemento e a comprensión de empregadores, traballadores e dos seus representantes sobre o acoso e a violencia no posto de traballo", e (b) de "proporcionar aos empregadores, aos traballadores e os seus representantes a todos os niveis un marco de actuación para identificar, previr e manexar os problemas de acoso e de violencia no traballo". O Acordo sitúase máis no plano dos códigos de boa conduta que no das normas xurídicas completas, ofrecendo guías de actuación a través da prevención, identificación e xestión do problema do acoso e violencia no traballo.

(1.3) O terceiro capítulo contén unha "descrición" dos fenómenos de acoso e violencia, atopando a súa esencia "no comportamento inaceptable dun ou máis individuos", e alertando de que "algunhas (das formas que poden adoptar) pódense identificar máis facilmente que outras". Ademais, destácase que "o ambiente de traballo pode influír na exposición das persoas ao acoso e á violencia", de aí a vinculación do acoso e a violencia no traballo coa débeda de seguridade dos/as empregadores/as. Feitas estas precisións, o Acordo contén as definicións de acoso e de violencia, e aclara cales poden ser os seus suxeitos activos e pasivos, a saber:

a) “Existe acoso cando dun ou máis traballadores ou directivos, repetida e deliberadamente, se abusa, se lles ameaza e/ou se lles humilla en circunstancias relacionadas co traballo”, e “existe violencia cando un ou máis traballadores ou directivos son agredidos en circunstancias relacionadas co traballo”.

b) “O acoso e a violencia poden ser realizadas por un ou máis directivos ou traballadores, co propósito ou o efecto de violar a dignidade do xefe e dos traballadores, afectando á súa saúde e/ou creando un ambiente hostil no traballo”.

(1.4) O cuarto capítulo refírese a “prevención, identificación e xestión dos problemas de acoso e violencia”, cunha regulación construída sobre a idea básica, enunciada de entrada, de que “concienciar e formar adecuadamente a xefes e traballadores pode reducir a probabilidade do acoso e a violencia no traballo”.

Pois ben, as actuacións de prevención do acoso e a violencia no traballo concrétanse nunha declaración de principios e en procedementos adecuados.

En canto á primeira, establécese que “as empresas deben ter unha declaración clara e inequívoca de que o acoso ou a violencia non serán tolerados”, a cal “especificará os procedementos que se seguirán cando se presenten os casos”.

En canto aos segundos, “poden incluír unha etapa informal na cal unha persoa de confianza do empresario e dos traballadores estea dispoñible para dar consello e axuda”, aclarando que “os procedementos existentes poden ser apropiados para abordar os problemas do acoso e da violencia”. Ademais, engádese que “un procedemento adecuado se apoiará, de maneira non limitativa, no seguinte: interesa a todas as partes proceder coa discreción necesaria para protexer a dignidade e a confidencialidade de todos; non se debe divulgar ningunha información a partes non implicadas no caso; as queixas deben ser investigadas e tratadas sen demoras indebidas; todas as partes implicadas deben conseguir unha audiencia imparcial e un tratamento xusto; as queixas deben estar apoiadas por información detallada; as acusacións falsas non deben ser toleradas e poden dar lugar a accións disciplinarias; a axuda externa pode axudar”. As actuacións de identificación obrigan, “se se comproba que ocorreu acoso e violencia, (a tomar) as medidas necesarias con relación aos autores”, o cal “pode significar accións disciplinarias, mesmo chegar ao despedimento”. E, en último lugar, a adecuada xestión do acoso e violencia esixe que “a vítima recibirá apoio e, en caso de necesidade, axuda para a súa reintegración”.

Hai dúas últimas matizacións neste cuarto capítulo. A primeira é que “os empregadores, consultando cos traballadores e/ou os seus representantes, establecerán, repasarán e supervisarán estes procedementos para asegurarse que son eficaces tanto na previsión de problemas como en tratalos cando se presenten”. A segunda é que as previsións do capítulo cuarto pódense aplicar a “casos de violencia externa”.

(2) O Acordo Guía Multisectorial sobre violencia e acoso de terceiros estrutúrase en catro capítulos. O primeiro é unha “introdución”. O segundo fixa o “obxecto”. O terceiro os “pasos para identificar, previr, reducir e mitigar o acoso e a violencia laborais de terceiros”. O cuarto refírese a “aplicación e pasos seguintes”, aspectos técnico lexislativos nos cales non merece a pena entrar na nosa análise.

(2.1) O primeiro capítulo é unha "introdución" na cal destaca a prolixa relación de formas que pode adoptar a violencia e o acoso de terceiros no traballo: a) poden ser violencia ou acoso físico, psicolóxico, verbal ou sexual; b) pode ser un incidente illado ou representar pautas de comportamento máis sistemáticas dun individuo ou un grupo; c) poden orixinarse por accións ou comportamentos dos clientes, compradores, pacientes, usuarios, alumnos ou familiares, público en xeral ou provedor do servizo; d) abarcan dende casos de falta de respecto ata ameazas máis serias e acoso físico; e) poden ser a causa de problemas de saúde mental ou estar motivados por razóns emocionais, de antipatía persoal, prexuízos por motivos de xénero, orixe racial / étnica, relixión ou crenzas, discapacidade, idade, orientación sexual ou imaxe física; f) poden constituír un delito penal dirixido ao traballador e a súa reputación, ou á propiedade do empregador ou cliente, e poden estar organizados ou ser imprevistos, e requirir a intervención das autoridades públicas; g) afectan profundamente á personalidade, dignidade e integridade das vítimas; h) acontecen no lugar de traballo, no espazo público ou nun contorno privado, pero sempre na esfera laboral; i) poden consistir nun acoso virtual ou *ciberbullyding*, a través dun amplo catálogo das modernas tecnoloxías da información e as comunicacións.

O Acordo Guía xustifica a súa existencia dende dúas perspectivas. En primeiro lugar, a necesidade dun "enfoque particular" do problema da violencia e acoso de terceiros fronte ao problema da violencia e acoso entre compañeiros no lugar de traballo, porque ambos os problemas "difiren bastante", e ademais porque a violencia e acoso de terceiros "é bastante importante en termos de impacto para a seguridade e saúde dos traballadores e de impacto económico como para xustificar un enfoque particular".

En segundo lugar, a constatación de que, aínda que hai diferenzas en relación coa violencia de terceiros que afrontan as persoas traballadoras en diferentes postos laborais e lugares de traballo, "os elementos clave das boas prácticas e as medidas para solucionala son comúns a todas os contornos laborais: enfoque en asociación; definicións claras; prevención a través da avaliación de riscos, sensibilización, formación; notificación e seguimento claros, e unha avaliación adecuada".

Finalmente, o Acordo-Guía Multisectorial recoñece que "os interlocutores sociais multisectoriais recoñecen que empregadores e traballadores teñen obrigas profesionais, éticas e legais con respecto a terceiros e entre si".

(2.2) O segundo capítulo fixa o "obxecto" do Acordo Guía, a saber "apoiar as accións dos empregadores, os traballadores e os seus representantes e sindicatos para evitar, reducir e paliar a violencia de terceiros e as súas consecuencias". Neste sentido, recoñécese a necesidade de desenvolver en moitos lugares de traballo medidas prácticas orientadas á prevención e xestión do acoso e a violencia de terceiros tales como: (a) aumentar a sensibilización e a comprensión dos empregadores, traballadores, os seus representantes e as autoridades públicas (por exemplo, organismos de saúde e seguridade, policía etc.) sobre o problema da violencia de terceiros; (b) demostrar o compromiso dos interlocutores sociais de traballar unidos e compartir experiencias e boas prácticas para axudarse mutuamente a previr e xestionar os problemas de acoso e violencia instigada por terceiros co fin de reducir o impacto sobre a saúde e benestar das persoas traballadoras, a asistencia ao traballo e a produtividade; (c) ofrecer directrices aos empregadores, traballadores e os seus representantes en todos os niveis para poder

identificar, previr, xestionar e solucionar os problemas de acoso e violencia no traballo provocados por terceiros.

(2.3) O terceiro capítulo fixa os "pasos para identificar, previr, reducir e mitigar o acoso e a violencia laborais de terceiros". Comeza este Capítulo con dúas advertencias xerais de extrema importancia. A primeira é a de que se pode reducir a probabilidade de que ocorra un acoso ou violencia de terceiros aumentando a sensibilización de empregadores, traballadores e usuarios de servizos sobre o tema e garantindo que directivos e traballadores reciben orientación e formación adecuadas". E a segunda é a de que "as iniciativas para solucionar a violencia que máis éxito teñen inclúen aos interlocutores sociais dende o principio e un enfoque holístico, que abarca todos os aspectos, dende sensibilización sobre a prevención e formación ata métodos de notificación, apoio ás vítimas, avaliación e melloras constantes".

Tras estas dúas advertencias xerais detállanse os requisitos que debe cumprir a política empresarial para a prevención e xestión do acoso e violencia de terceiros.

Dende unha perspectiva de procedementos, unha política empresarial adecuada fronte á violencia e o acoso de terceiros (1) debe ser clara, (2) estar incorporada ás políticas xerais de seguridade e saúde, (3) previa consulta ás traballadoras e traballadores e aos seus representantes, e (4) establecerse de acordo coa lexislación nacional, os convenios colectivos e a práctica. En concreto, as avaliacións de risco para a seguridade e saúde dos lugares de traballo e as funcións laborais individuais deben incluír unha avaliación dos riscos que ocasionan terceiros. Ademais, a natureza plural da violencia de terceiros implica a concreción de medidas para cada contorno laboral, e, como boas prácticas que son, hai que revisalas periodicamente para que contemplen a experiencia e avances relacionados na lexislación, a tecnoloxía etc.

Dende unha perspectiva dos contidos, unha política empresarial adecuada fronte á violencia e ao acoso de terceiros debe considerar os seguintes elementos:

(a) información e consulta permanentes co persoal directivo, coas traballadoras e traballadores, cos seus representantes e sindicatos en todas as fases;

(b) unha definición clara da violencia e o acoso de terceiros, dando exemplos das diferentes formas que poden adoptar;

(c) información apropiada a clientes, compradores, usuarios de servizos, público, estudantes, familiares e pacientes, aclarando que non se tolerarán o acoso e a violencia cara as traballadoras e traballadores e se emprenderán accións legais se chegase o caso;

(d) a avaliación de riscos que contemple as diferentes ocupacións laborais, centros de traballo e prácticas laborais para identificar problemas potenciais e o deseño de respostas e prácticas apropiadas, por exemplo: xestionar as expectativas mediante a achega de información clara sobre a natureza e o nivel de servizo que deben esperar clientes, compradores, usuarios de servizos, estudantes e familiares, e os procedementos para que os terceiros expresen a súa insatisfacción e que se investiguen as denuncias; incorporar no deseño do lugar de traballo contornos máis seguros; oferta de ferramentas apropiadas para salvagardar ás traballadoras e traballadores, por exemplo, canles de comunicación, supervisión, medidas de seguridade etc.; acordos de cooperación coas

autoridades públicas pertinentes como policía, xustiza, servizos sociais e inspeccións de traballo;

(e) formación adecuada para a dirección e para o persoal que inclúa a seguridade xeral en relación coas tarefas laborais e o contorno laboral, e que incorpore competencias máis específicas como as técnicas para evitar ou xestionar os conflitos;

(f) procedementos para supervisar e investigar calquera acusación de acoso ou violencia de terceiros, e informar as vítimas sobre calquera investigación ou acción;

(g) apoio aos traballadores e traballadoras expostos ao acoso ou violencia de terceiros e que, dependendo das circunstancias, poderían por exemplo incluír asistencia médica (incluída a psicolóxica), xurídica, práctica e económica;

(h) requisitos claros en canto á notificación de incidencias por parte das persoas traballadoras e as medidas adoptadas para protexelas de posibles represalias e abordar o tema con outras autoridades públicas, por exemplo, policía e organismos de saúde e seguridade, dentro das prácticas e procedementos nacionais;

(i) políticas claras sobre cando é apropiado presentar queixas, informar dun delito ou compartir información relativa aos autores da violencia de terceiros con outros empregadores e autoridades públicas, respectándose a integridade persoal, a confidencialidade, as obrigas xurídicas e os principios de protección de datos;

(j) un procedemento transparente e eficiente para o rexistro de datos e cifras co fin de supervisar e garantir o seguimento das políticas empresariais;

(k) medidas para garantir que tanto a dirección, como o persoal e terceiros coñecen ben a política empresarial.

A todos estes efectos, os interlocutores sociais multisectoriais destacan a importancia de traballar con outros interlocutores adecuados a nivel nacional e local para identificar e previr a violencia e o acoso mediante enfoques coherentes.

2.3. Situación da negociación colectiva en Galicia

Dunha maneira algo máis rápida que o acoso sexual —probablemente ao aproveitar os camiños que previamente este preparara—, o tratamento do acoso moral na negociación colectiva evolucionou dende a ausencia absoluta de cláusulas antimobbing a unha situación na cal, sen aínda ser a desexable, esas cláusulas atopan unha certa implantación. Para os efectos do seu estudo, distinguiremos tres clases de cláusulas: conceptuais, preventivas e sancionadoras.

2.3.1. Cláusulas de conceptualización do acoso moral

A ausencia dun concepto normativo de acoso moral no ordenamento xurídico español converte en especialmente relevantes as cláusulas negociais sobre o concepto de acoso moral, e, posiblemente conscientes desa circunstancia, as partes negociadoras, cando decidiron regular o acoso moral, asumiron habitualmente a tarefa adicional de conceptualo, por iso é polo que, na maioría dos convenios colectivos onde hai unha

referencia ao acoso moral se conteña ademais un concepto[1170] que, a pesar das diferenzas entre os distintos convenios colectivos, presentan uns elementos substanciais comúns —como, certamente, non podía ser doutro xeito pois no fondo todos os conceptos son dunha mesma conduta ou situación de acoso moral—:

1ª. A maioría das definicións constrúense sobre a idea de "violencia psicolóxica", como "conduta", o que vén poñer o acento no aspecto subxectivo da actuación do acosador[1171], ou como "situación" creada por esa conduta, o que vén poñer o acento no aspecto obxectivo do ambiente de traballo sufrido pola vítima[1172], unha perspectiva que —salvo quizais se o concepto se ofrece para os efectos da sanción disciplinaria do acoso moral— é máis adecuada —en especial para os efectos de prevención do acoso moral—, pois o relevante é o efecto máis que a conduta.

2ª. Tal conduta ou situación de violencia psicolóxica aparece sempre cualificada con varias notas —deducibles da mesma idea de violencia psicolóxica— para poder ser conceptuada esa violencia psicolóxica como un acoso moral —e que veñen coincidir coas comunmente manexadas na literatura científica—, cales son[1173]:

a) A finalidade perversa de quen acosa[1174].

[1170] Atopamos un concepto de acoso moral en: CC (GA) de instalacións deportivas e ximnasios (art. 56); CC (GA) Autopistas del Atlántico Concesionaria Española, SA (art. 68); CC (GA) Fundación Formación e Emprego de Galicia (art. 43); CC (CO) do sector de comercio vario (art. 38); CC (CO) do sector de comercio de alimentación (anexo I); CC (CO) Confeccións Santiago, SL (art. 29); CC (LU) Alibos Galicia, SL (art. 43); CC (OU) de comercio de materiais para a construción e saneamento (art. 28); CC (OU) Comercial Orework, SLU (art. 31); CC (PO) de materiais de construción e saneamento (art. 35); CC (PO) do sector do comercio retallista téxtil (art. 29); CC (PO) Antolín PGA, SAU (anexo I); CC (PO) Pescanova, SLU (art. 42); CC (PO) do servizo de cociña do Hospital Provincial de Pontevedra, adscrito a Mediterránea de Catering, SL (art. 45).

[1171] CC (OU) Comercial Orework, SLU (art. 31): "As condutas … someter emocional e psicoloxicamente …". CC (PO) Antolín PGA, SAU (anexo I): "Toda conduta abusiva ou de violencia psicolóxica …". CC (PO) Pescanova, SLU (art. 42): "A agresión …". CC (GA) Fundación Formación e Emprego de Galicia (art. 43): "Toda conduta abusiva ou de violencia psicolóxica …".

[1172] CC (GA) de instalacións deportivas e ximnasios (art. 56): "A situación de fustrigación que sofre un traballador ou traballadora no ámbito laboral, sobre o cal se exercen condutas de violencia psicolóxica …". CC (CO) do sector de comercio vario (art. 38), CC (CO) do sector de comercio de alimentación (anexo I), e CC (CO) Confeccións Santiago, SL (art. 29): "Aquela situación na que unha persoa ou grupo de persoas exercen unha violencia psicolóxica sobre outra ou outras persoas no lugar de traballo …".

[1173] Exprésao moi ben o CC (GA) de instalacións deportivas e ximnasios (art. 56): Os elementos configuradores das condutas de acoso pódense resumir en: intención de danar; persistencia no tempo; vulneración de dereitos fundamentais da vítima".

[1174] CC (GA) de instalacións deportivas e ximnasios (art. 56): " … co fin de provocar que a persoa afectada abandone o posto de traballo". CC (CO) do sector de comercio vario (art. 38) e CC (CO) Confeccións Santiago, SL (art. 29): "… co fin de destruílas persoal ou profesionalmente …". CC (CO) do sector de comercio de alimentación (anexo I): " … coa finalidade de destruír as redes de comunicación da vítima, menoscabar a súa reputación, minar a súa autoestima, perturbar o exercicio dos seus labores e degradar deliberadamente as súas condicións de traballo, producíndolle un dano progresivo e continuo á súa dignidade que persegue anular a súa capacidade, promoción profesional ou a súa permanencia no posto de traballo …". CC (OU) Comercial Orework, SLU (art. 31): " … que persegue anular a súa capacidade, promoción profesional ou a súa permanencia no posto de traballo …". CC (PO) Antolín PGA, SAU (anexo I): "… que teñan como finalidade desacreditar, desconsiderar ou illar a unha persoa con obxecto de conseguir un auto-abandono do traballo …". CC (PO) Pescanova, SLU (art. 42): "… que ten como finalidade a humillación, o menosprezo, o insulto, a coacción ou a discriminación da vítima (illamento, rexeitamento ou prohibición de comunicación, a degradación intencionada nas condicións de

b) A sistematicidade, recorrencia e prolongación no tempo[1175].

c) A creación dun ambiente de traballo hostil vulnerador de dereitos fundamentais da persoa traballadora de quen son acosados[1176].

3ª. En todo caso, o acoso moral —sexan os seus motivos estritamente laborais ou sexan os seus motivos de carácter persoal— débese producir no ámbito laboral, o que ás veces se expresa como que se debe producir no lugar de traballo[1177], aínda que o máis correcto é cando se expresa como que se debe producir en conexión co traballo[1178].

4ª. Máis minoritarios son os conceptos que —aínda que obviamente así mesmo recollen en maior ou menor medida os caracteres expostos, en particular a reiteración e/ou a sistematicidade das condutas, a súa irracionalidade, a deterioración das condicións de traballo da persoa traballadora, ou a súa realización no ámbito da relación laboral— basculan sobre outras ideas centrais diferentes á violencia psicolóxica, como pode ser a vulneración da dignidade da persoa traballadora[1179] ou a protección da súa saúde laboral[1180], o cal non vén senón a demostrar que o acoso moral é unha conduta que pode ser examinada dende múltiples ópticas dado o seu carácter pluriofensivo ao

---

traballo, a violencia verbal, etc.)". CC (GA) Fundación Formación e Emprego de Galicia (art. 43): "… como finalidade desacreditar, desconsiderar ou illar co obxecto de conseguir un abandono do traballo …".

[1175] CC (GA) de instalacións deportivas e ximnasios (art. 56): "… condutas de violencia psicolóxica de forma sistemática, recorrente e durante un tempo prolongado …". CC (CO) do sector de comercio vario (art. 38) e CC (CO) Confeccións Santiago, SL (art. 29): "Esta violencia ha de ser sistemática ou habitual, isto é, estar inmersa nun proceso e non tratarse dun único acto illado, por grave e intenso que este poida ser". CC (CO) do sector de comercio de alimentación (anexo I): "… violencia psicolóxica de forma sistemática durante un tempo prolongado …". CC (GA) Fundación Formación e Emprego de Galicia (art. 43) e CC (PO) Antolín PGA, SAU (anexo I): "Toda conduta abusiva ou de violencia psicolóxica que se realice de forma prolongada no tempo sobre unha persoa no ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamentos, feitos, ordes ou palabras". CC (PO) Pescanova, SLU (art. 42): "A agresión repetida ou persistente por unha ou máis persoas durante un tempo prolongado …".

[1176] CC (GA) de instalacións deportivas e ximnasios (art. 56): "condutas de violencia psicolóxica … que o/a conducen o illamento e estrañamento social no marco laboral, podendo causarlle enfermidades psicosomáticas e estados de ansiedade e depresión". CC (CO) do sector de comercio vario (art. 38) e CC (CO) Confeccións Santiago, SL (art. 29): "… creando un clima ou ambiente laboral hostil". CC (CO) do sector de comercio de alimentación (anexo I): " … afectando negativamente o contorno laboral". CC (OU) Comercial Orework, SLU (art. 31): " … afectando negativamente o contorno laboral". CC (PO) Antolín PGA, SAU (anexo I): "… producindo un dano progresivo e continuo na súa dignidade ou integridade psíquica". CC (GA) Fundación Formación e Emprego de Galicia (art. 43): "… producindo un dano progresivo e continuo na súa dignidade ou integridade psíquica".

[1177] CC (CO) do sector de comercio vario (art. 38) e CC (CO) Confeccións Santiago, SL (art. 29): "Pode obedecer a motivos laborais ou extralaborais, pero ha de producirse no lugar de traballo".

[1178] O CC (PO) Pescanova, SLU (art. 42) dio con maior exactitude: "no lugar de traballo ou en conexión co traballo".

[1179] Como ocorre co CC (PO) de materiais de construción e saneamento (art. 35) e co CC (OU) de comercio de materiais para a construción e saneamento (art. 28): "Toda conduta xestual, verbal, comportamento ou actitude que atenta pola súa repetición e/ou sistematización contra a dignidade e a integridade física ou psíquica dunha persoa, que se produce non marco de organización e dirección dun empresario, degradando as condicións de traballo da vítima e poñendo en perigo o seu emprego".

[1180] Como ocorre co CC (PO) do sector do comercio retallista téxtil (art. 29): "Un comportamento irracional repetido con respecto a un empregado ou a un grupo de empregados, que constitúe unha rocha para a saúde e a seguridade. Nesta definición por comportamento irracional enténdese ou comportamento que unha persoa razoable, tendo en conta todas as circunstancias, consideraría que discrimina, humilla, debilita ou ameaza. Comportamento inclúe as accións de persoas ou dun grupo. Un sistema de traballo pode utilizarse como medio para discriminar, humillar, debilitar ou ameazar. Risco para a saúde e a seguridade inclúe o risco para a saúde mental ou física do empregado. O acoso moral adoita constituír un mal uso ou un abuso de autoridade".

afectar a varios dereitos da persoa traballadora —como a dignidade persoal, a non discriminación, a integridade física e moral, ou o dereito ao traballo—.

Resulta bastante habitual entre os convenios colectivos onde se conceptúa o acoso moral introducir unha taxonomía dos acosos morais segundo a posición de quen acosa e a posición de quen é acosado: "Pode dirixirse fronte a un traballador/a subordinado (acoso descendente), contra un compañeiro de traballo (acoso horizontal) ou mesmo contra un superior xerárquico (acoso ascendente)"[1181]. Algún convenio colectivo mesmo detalla exemplos e/ou motivacións de cada modalidade[1182]. E ás veces engádese a consideración de ser o acoso descendente o máis grave, o cal é correcto dende a perspectiva do dereito sancionador pois o acoso descendente leva de seu o abuso de autoridade e a empresa sempre deberá responder do actuar dos seu persoal directivo[1183].

Varios convenios colectivos completan o concepto de acoso moral con exemplos concretos para axudar a identificar as condutas prohibidas no entendido —que ás veces se explicita no propio texto do convenio colectivo, e outras veces se sobreentende— de que non se trata dunha lista pechada de supostos, sendo posible a inclusión de moitas outras situacións si axustadas ao concepto de acoso moral; a saber:

— Manipular a información: non informar á persoa sobre o seu traballo, illala, ameazala verbal ou por escrito, criticala en relación a temas laborais ou da súa vida privada, asignarlle postos de traballo que lle illen dos seus compañeiros/as; manipular a reputación: facer comentarios inxuriosos, ridiculizar á persoa ou burlarse dela, propagar comentarios negativos acerca da súa persoa ou formular repetidamente críticas laborais ou persoais; manipular o traballo: non proporcionarlle traballo, proporcionarlle traballo

[1181] CC (CO) do sector de comercio de alimentación (anexo I). Con algo máis de detalle na explicación de cada forma de acoso moral, véxase o CC (PO) Antolín PGA, SAU (anexo I): "O acoso moral pódese presentar de tres formas: i. De forma descendente, cando quen acosa ocupa un cargo superior á presunta vítima do acoso. ii. De forma horizontal, cando se produce entre persoas do mesmo nivel xerárquico, buscando normalmente quen acosa entorpecer o traballo de quen o sofre co fin de deteriorar a imaxe profesional deste e mesmo atribuírse a si mesmo méritos alleos. iii. De forma ascendente, cando quen acosa é unha persoa que ocupa un posto de inferior nivel xerárquico ao da presunta vítima". Máis sinteticamente expresado, véxase o CC (CO) do sector de comercio vario (art. 38) e o CC (CO) Confeccións Santiago, SL (art. 29): "Esta forma de intimidación e fustrigación psicolóxica exercida a través de comportamentos abusivos, agresivos e/ou vexatorios repetidos, pódese dar tanto por parte de superiores ou inferiores xerárquicos/as como de compañeiros/as do mesmo nivel xerárquico".

[1182] CC (GA) Autopistas del Atlántico Concesionaria Española, SA (art. 68): "En función da persoa que leve a cabo a conduta acosadora, podemos distinguir tres tipos de acoso: Acoso moral descendente. É aquel no que o axente do acoso é unha persoa que ocupa un cargo superior á vítima, como, por exemplo, o seu xefe. Acoso moral horizontal. Prodúcese entre compañeiros do mesmo nivel xerárquico. O ataque pode deberse, entre outras causas, a envexas, celos, alta competitividade ou ben pode producirse por motivos puramente persoais. A persoa acosadora adoita buscar o entorpecemento do traballo do seu compañeiro co fin de deteriorar a imaxe profesional deste e mesmo atribuírse a si mesmo méritos alleos. Acoso moral ascendente. O axente do acoso moral é unha persoa que ocupa un posto de inferior nivel xerárquico ao da vítima. Este tipo de acoso pode ocorrer en situacións nas que un traballador ascende e pasa a ter como subordinados aos que anteriormente eran os seus compañeiros. Tamén pode ocorrer cando se incorpora á organización unha persoa cun rango superior, descoñecedor da organización ou cuxas políticas de xestión non son ben aceptadas entre os seus subordinados. Pero non son estes os únicos casos posibles".

[1183] CC (PO) Antolín PGA, SAU (anexo I): "Considérase circunstancia agravante o feito de que a persoa que exerce o acoso ostente algunha forma de autoridade xerárquica na estrutura da empresa sobre a persoa acosada".

en exceso, monótono, repetitivo, sen sentido, degradante ou sen ningunha utilidade, ou traballos por encima ou debaixo da súa cualificación[1184].

— Ignorar a presenza da vítima, criticar de forma sistemática e inxustificada os traballos que realiza, criticar a súa vida privada ou ameazarlle verbal ou por escrito; asignarlle sistematicamente tarefas de traballo que a illen dos seus compañeiros ou prohibirlle aos compañeiros que lle falen; ridiculizar, inxuriar ou calumniar á vítima; cuestionar constantemente as súas decisións ou obrigarlle a realizar un traballo humillante, ou atacar as súas crenzas ou relixións, orientación ou vida sexual; non asignarlle traballo ningún, asignarlle tarefas totalmente inútiles, sen sentido ou degradantes; obrigarlle de xeito mal intencionado a realizar traballos perigosos ou nocivos; ameazarlle, insultarlle ou agredirlle fisicamente[1185].

— Someter á persoa traballadora a acusacións ou insinuacións malévolas, sen permitirlle expresarse; illala dos seus compañeiros; privarlle de información; interromper ou bloquear as súas liñas de comunicación; desconsiderar ou invalidar o seu traballo; desacreditar o seu rendemento; dificultar o exercicio das súas funcións[1186].

— Á persoa traballadora ignóraselle, exclúeselle ou íllase; avalíase o seu traballo de maneira desigual ou nesgada, criticando despectivamente o que realiza; déixaselle sen ningún traballo que facer, nin sequera a iniciativa propia, ou se lle asignan tarefas ou traballos absurdos, sen sentido; recibe ofensas verbais, insultos, berros; recibe críticas e reproches por calquera cousa que faga ou decisión que tome no seu traballo; humíllana, desprézana ou minusvalórana en público, ante outros colegas ou ante terceiros; néganselle, inxustificada e arbitrariamente, oportunidades de desenvolvemento profesional[1187].

Unha última mención a dous convenios colectivos que acaban de perfilar o concepto de acoso moral marcando distancias cos conflitos interpersoais: "Quedan excluídos do concepto de acoso moral no traballo, aqueles conflitos interpersoais pasaxeiros e localizados, que se poden dar no marco das relacións humanas e que afectan á organización do traballo e o seu desenvolvemento, pero que non teñen a finalidade de destruír persoal ou profesionalmente ás partes implicadas no conflito"[1188].

2.3.2. Cláusulas de prevención e sanción do acoso moral

A resposta negocial preventiva e sancionadora fronte ao acoso moral tomou como modelo a resposta negocial preventiva e sancionadora fronte ao acoso sexual, e isto, que se observou tanto con carácter xeral na negociación colectiva estatal, tamén se pode observar en particular na negociación colectiva galega. De feito, na práctica totalidade dos protocolos antiacoso contemplados na mostra de plans de igualdade e convenios colectivos, tales protocolos aplícanse tanto ao acoso sexual e ao acoso sexista, como ao acoso moral[1189]. Fóra de toda dúbida, esta asimilación entre a resposta

[1184] CC (CO) do sector de comercio vario (art. 38).
[1185] CC (GA) Autopistas del Atlántico Concesionaria Española, SA (art. 68).
[1186] CC (LU) Alibos Galicia, SL (art. 43).
[1187] CC (PO) do servizo de cociña do Hospital Provincial de Pontevedra, adscrito a Mediterránea de Catering, SL (art. 45).
[1188] CC (CO) do sector de comercio vario (art. 38); CC (CO) Confeccións Santiago, SL (art. 29).
[1189] Sen ánimo exhaustivo, os seguintes convenios colectivos e plans de igualdade acometen un tratamento unitario do acoso sexual e o acoso moral: CC (CO) do sector de comercio de alimentación

negocial preventiva e sancionadora do acoso moral e a resposta negocial preventiva e sancionadora do acoso sexual é totalmente correcta. Agora ben, sería bo realizar un par de matizacións que seguramente se apreciarán, non na redacción da cláusula negocial —que, segundo acabamos de dicir, debería ofrecer un tratamento unitario a todos os acosos—, como na súa posterior aplicación práctica:

— Unha primeira refírese aos mecanismos preventivos e, en particular, ao procedemento informal de solución, que, sendo un mecanismo preventivo idóneo con respecto ao acoso sexual, non o é tanto para o acoso moral. E é que, sendo o acoso moral unha conduta perversa, a aplicación do procedemento informal de solución non adoita ser pertinente. Agora ben, o procedemento informal de solución si é eficaz para resolver conflitos interpersoais no seo da empresa, o cal redundará de maneira indirecta na prevención do acoso moral. Por iso, a eficacia preventiva do procedemento informal de solución sobre o acoso moral pódese cualificar de indirecta.

— E unha segunda matización refírese aos mecanismos sancionadores porque a tendencia aplicativa seguramente será impoñer unha sanción moi grave, e tendencialmente o despedimento disciplinario, sempre que consideremos un concepto estrito de acoso moral baseado na violencia psicolóxica a través de actos sistemáticos ou recorrentes, prolongados no tempo e con intencionalidade de destruír á vítima.

Imos destacar, finalmente, algunhas cláusulas sobre protección fronte ao acoso de terceiros. De feito, os protocolos antiacoso adoitan contemplar a posibilidade de que o acoso proveña de terceiras persoas relacionadas coa empresa. E mesmo hai algunha cláusula negocial específica dirixida a protocolizar a actuación da empresa e a solucionar a situación de acoso das persoas traballadoras[1190]. Outra cláusula de interese atopámola no CC (CO) Compañía de Tranvías de La Coruña (disp. ads.): "A empresa, sempre que exista tal posibilidade no mercado, contratará unha póliza de seguros, que garanta a defensa xurídica dos seus traballadores, como consecuencia das denuncias que se vexan obrigados a formular, no caso de que sexan obxecto de agresións, insultos, ameazas e acoso sexual por parte dos viaxeiros – usuarios, durante a súa xornada laboral e no desempeño das súas funcións ao servizo da empresa, ou á inversa, como

(anexo I); CC (CO) do sector de comercio vario (art. 38); CC (CO) Sociedade de Estiba e Desestiba do Porto da Coruña (art. 36); CC (CO) Confeccións Santiago, SL (art. 29); CC (OU) de comercio de materiais para a construción e saneamento (art. 28); CC (PO) do sector de limpeza de edificios e locais (art. 48); CC (PO) de materiais de construción e saneamento (art. 35); CC (PO) do sector do comercio retallista téxtil (art. 29); CC (PO) do servizo de cociña do Hospital Provincial de Pontevedra, adscrito a Mediterránea de Catering, SL (art. 45); CC (PO) Antolín PGA, SAU (anexo I); CC (PO) Kiwi Atlántico, SA (art. 25); CC (PO) Fomento de Construcciones y Contratas, SA (Vigo) (art. 48); Plan de Igualdade de GKN Driveline Vigo, SA (CC, art. 39); Plan de Igualdade de Dalphi Metal España, SA (CC, anexo 6).

[1190] Plan de Igualdade de GKN Driveline Vigo, SA: "No caso de que o acoso proveña de persoal dunha terceira empresa, (ben do cliente directamente, ben doutra empresa ao servizo do mesmo cliente), poñerase en coñecemento indistintamente da Comisión de Igualdade de Oportunidades entre homes e mulleres de GKN Driveline Vigo ou do Departamento de Recursos Humanos de forma inmediata unha queixa escrita na que: Identificarase o responsable do acoso da forma máis precisa posible. Expoñeranse os feitos considerados como acoso. Darase inmediato traslado á persoa responsable da empresa do Cliente de GKN Driveline, do escrito da persoa denunciante de GKN Driveline, ao obxecto de poñer no seu coñecemento os feitos que o noso persoal está a sufrir. En último termo, unha vez verificada a situación denunciada e se dende esa terceira empresa non se actuase coa intención de arranxar a denuncia exposta, GKN Driveline propoñerá ao denunciante un cambio de posto de traballo se a organización do traballo o permite, de forma que evite o contacto co cliente e quede salvada a situación de acoso laboral".

consecuencia das denuncias inxustificadas ou falsas que os viaxeiros – usuarios formulen contra eles. A prima da devandita póliza será sufragada pola empresa".

3. A PROTECCIÓN LABORAL DAS VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GALICIA

3.1. O papel da negociación colectiva na protección de vítimas de violencia de xénero

A Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, regulou, no seu artigo 21, os aspectos laborais da violencia de xénero na relación de parella. Non é o caso de acometer a súa análise en profundidade, pero si de facer un recordatorio que sirva como base da exposición. A estes efectos, o artigo 21.1 da LOPIVG establece que "a traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, nos termos previstos no Estatuto dos traballadores, á redución de xornada ou á reordenación do seu tempo de traballo, á mobilidade xeográfica, ao cambio de centro de traballo, á suspensión da relación laboral con reserva de posto de traballo e á extinción do contrato de traballo". E a disposición adicional 7ª da LOPIVG concreta estes dereitos da vítima a través das oportunas modificacións no ET: artigos 37.8, 40.3 bis, 45.1.n), 48.6 e 49.1.m). Doutra banda, no artigo 21.4 da LOPIVG —sen acometer con todo ningunha modificación no ET— xustifícanse "as ausencias ou faltas de puntualidade ao traballo motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero".

Como complemento da regulación legal, a negociación colectiva está destinada a ocupar, na tutela laboral da violencia doméstica, un importante protagonismo adaptando os dereitos legais e mellorándoos. Non só pola transcendencia no ámbito da igualdade das funcións reguladora, individualizadora e compensadora que cumpre o convenio colectivo. Tamén a LOPIVG realiza un chamamento explícito á negociación colectiva, e implicitamente outro máis xenérico.

O chamamento explícito atopámolo nunha materia central no réxime legal como o recoñecemento dos dereitos á redución ou á reordenación do tempo de traballo —ET, art. 37.8—, que, con carácter principal, "poderanse exercitar nos termos que para estes supostos concretos se establezan nos convenios colectivos ou nos acordos entre a empresa e os representantes dos traballadores".

A este chamamento explícito, únese outro implícito de tipo xenérico. Como oportunamente destaca a nosa doutrina científica "a fraxilidade das obrigas que (se) impoñen ... e dos correlativos dereitos das traballadoras afectadas pola violencia de xénero"[1191] supón un chamamento implícito á negociación colectiva:

1º. Primeiro porque, a falta de normas completamente autoexecutivas que ligan a un concreto suposto de feito unha consecuencia xurídica perfectamente determinada, nos atopamos con "unha serie de regras que suxiren ás partes do contrato de traballo e á

[1191] María Fernanda FERNÁNDEZ LÓPEZ, *La dimensión laboral de la violencia de género*, Editorial Bomarzo (Albacete, 2005), páxs. 27 e 28, *passim*.

negociación colectiva ámbitos nos que permitir a introdución das esixencias derivadas dos malos tratos á dinámica da relación de traballo".

2º. Segundo porque as partes negociadoras (empresa e representación do persoal) "(se erixen) en destinatarios da acción de formación e sensibilización respecto diso que con tanta profusión anuncia a lei, so pena de que se neutralicen por omisión ou insuficiente regulación unha boa parte das súas regras máis novas".

Queda así unha ampla marxe de regulación á negociación colectiva, a través da cal se poderían regular as seguintes materias —a título exemplificativo—:

a) A regulación das condicións de exercicio dos dereitos á mobilidade xeográfica, ao cambio de centro de traballo, á suspensión da relación laboral con reserva de posto de traballo e á extinción do contrato de traballo, non só concretando as normas legais —que é o chamamento que se fai na LOPIVG—, tamén establecendo melloras —por exemplo, posibilitando o retorno ao posto de orixe en supostos de mobilidade xeográfica ou mellorando as condicións temporais da reserva do posto de traballo en supostos de suspensión do contrato—.

b) O establecemento de novas fórmulas de acomodación razoable das obrigas laborais, como a posibilidade de mobilidade funcional que non aparece expresamente contemplada na LOPIVG, aínda que pode ser relevante en moitas ocasións —por exemplo, un cambio de posto de traballo da vítima de violencia para evitar o trato co público, ou o saír á rúa, e coincidir co maltratador—.

c) A concreción do dereito da traballadora para ausentarse nun específico permiso que se pode causalizar —vinculándoa, por exemplo, á asistencia da vítima a sesións asistenciais, ou a consultas xurídicas—, mesmo con retribución.

d) A flexibilización do horario de traballo para permitir á traballadora regularizar a súa situación persoal e familiar derivada da situación de violencia, ou outras medidas en igual sentido —como unha anticipación das vacacións.

e) O establecemento de medidas económicas en casos de emerxencia —por exemplo, anticipos salariais, ou financiando créditos para afrontar certos gastos—.

f) O establecemento de medidas de saúde —por exemplo, a intervención asistencial dos servizos médicos da empresa a instancia da traballadora—.

g) O establecemento da posibilidade de reingreso na empresa daquelas vítimas que resolvesen o contrato de traballo por causa de violencia de xénero.

h) O establecemento de mecanismos de apoio institucional que asistan á vítima nos diversos trámites a realizar derivados da situación de violencia.

i) O establecemento de medidas dirixidas a favorecer a contratación de traballadoras vítimas de violencia de xénero, incluíndo facilidades á formación.

j) A flexibilización das vías de acreditación da violencia de xénero.

k) A ampliación dos suxeitos protexidos a persoas traballadoras vítimas de violencia de xénero como fillos/as dun maltratador, en especial cando convivan coa súa nai.

Certamente, a negociación colectiva tropeza con algunha dificultade nesta nova función de protección das vítimas da violencia de xénero. Polo momento, os conflitos entre a empresa e a traballadora vítima maniféstanse no ámbito individual, o que dificulta a súa asunción como un conflito de interese colectivo —que xurdirá máis como conflito de solidariedade que como conflito directo, salvo o máis inusual caso dunha empresa cun número importante de traballadoras vítimas que canalicen as súas reclamacións como conflito colectivo—. Algunha doutrina destacou a existencia dun "dobre rumbo no ámbito colectivo no que incumbe a esa tutela social da vítima: por unha banda, a impermeabilidade de determinados sectores funcionais … probablemente por contar cun emprego masculinizado; pola outra, a impermeabilidade das pequenas e medianas empresas para cumprir algunhas desas medidas de tutela por estar pensadas en estruturas empresariais de maior tamaño"[1192].

3.2. Situación da negociación colectiva en Galicia

Atendendo aos contidos substantivos das cláusulas sobre violencia de xénero contidas nos plans de igualdade e convenios colectivos incluídos na mostra manexada, pódense distinguir ata tres grandes grupos de cláusulas negociais:

1º. Un primeiro grupo conformaríano aquelas cláusulas negociais que se limitan (1) a remitirse á regulación legal[1193], ás veces con algunha explicación sociolóxica adicional[1194], (2) a transcribir nunha cláusula especificamente dedicada á violencia de xénero as normas legais de maneira resumida[1195], ou de maneira completa[1196], ou (3) a transcribilas dispersándoas ao longo da regulación segundo a materia á que se refira cada norma legal[1197]. Cal é a mellor opción reguladora? Por unha banda, integrar cada norma na específica materia a que a norma se refire se compadece coa técnica transversal inspiradora da LOPIVG. Doutra banda, agrupar as cláusulas sobre violencia de xénero nunha mesma norma do convenio colectivo, á parte dun valor simbólico, favorece o seu coñecemento polas persoas interesadas. Quizais unha declaración xeral

[1192] Denuncia estes nesgos Consuelo FERREIRO REGUEIRO, "Violencia de género y negociación colectiva", en *Violencia de género y Derecho del Trabajo. Estudios actuales sobre puntos críticos* (dir. Lourdes MELLA MÉNDEZ), La Ley (Madrid, 2012), páx. 515.

[1193] CC (PO) de transporte público de mercadorías por estrada (art. 37): "Ambas partes comprométense na aplicación da lei Orgánica de 1/2004 do 28 de decembro". CC (PO) Domiberia, SLU: (a rtículo48): "As mulleres vítimas de violencia de xénero, acolleranse aos seus dereitos atendendo á Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro".

[1194] CC (CO) Promoción de la Formación Las Palmas, SL (disp. ad. 2ª): "Tendo en conta o alto grao de feminización laboral no sector da Educación Infantil, as partes negociadoras do presente convenio colectivo desexan deixar constancia da incorporación ao mesmo, das cuestións establecidas na Lei 1/2004, do 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero, que poidan afectarlle como a redución ou a reordenación do seu tempo de traballo, a mobilidade xeográfica, o cambio de centro de traballo, a suspensión da relación laboral con reserva de posto de traballo e a extinción do contrato de traballo, nos termos legalmente establecidos".

[1195] Por exemplo, CC (GA) de eventos, servizos e producións culturais (art. 25), CC (GA) de instalacións deportivas e ximnasios (art. 29), ou CC (PO) de materiais de construción e saneamento (art. 37)

[1196] Por exemplo, CC (GA) do sector da lousa de Ourense e Lugo (art. 31 bis), CC (CO) do sector de comercio de alimentación (disp. ad. 1ª), ou CC (PO) Vilarmaba Retail, SL (art. 33)

[1197] Por exemplo, CC (LU) das industrias siderometalúrxicas (25, 31, 32 e 44), CC (OU) de siderometal e talleres de reparación de vehículos (art. 35), ou CC (CO) Televés, SA (art. 38)

onde se aludise á protección das vítimas de violencia de xénero con remisión a outros artigos concretos integrados na súa sede material propia permitiría combinar a técnica xurídica cos aspectos simbólicos e pedagóxicos.

Acerca da eficacia destas cláusulas de transmisión da regulación legal á negociación colectiva, é unha cuestión xa abordada noutro lugar do estudo —no Capítulo Primeiro—, onde destacaramos as súas funcións simbólica e pedagóxica, ademais de fomentar o exercicio dos dereitos recoñecidos nas normas legais. Por iso, debémolas considerar como positivas, aínda que sempre alertando sobre a necesidade dunha debida transcrición das normas legais que se reproducen, e sobre a necesidade de constante revisión para que se produza a adecuada actualización de contidos, permitindo o cumprimento das funcións propias das devanditas cláusulas.

Resulta oportuno destacar algunha cláusula negocial que, sabedora do anterior, introduce a salvagarda de que a interpretación e alcance das cláusula negociais onde se transcriben dunha maneira máis ou menos completa as normas legais "non diferirán das normas legais das que traen referencia"[1198]. Isto é, o decisivo será sempre o que digan as normas legais, e non o que digan as cláusulas negociais, e o que o convenio colectivo así o expresa axudará a evitar malentendidos interpretativos.

2º. Un segundo grupo conformaríano aquelas cláusulas negociais que concretan os dereitos laborais das traballadoras vítimas de violencia de xénero. Lembremos, agora, que eses dereitos son a redución de xornada ou a reordenación do tempo de traballo, a mobilidade xeográfica, o cambio de centro de traballo, a suspensión da relación laboral con reserva de posto de traballo e a extinción do contrato de traballo, así como as ausencias ou faltas de puntualidade ao traballo xustificadas.

Sen punto de comparación, o dereito á redución de xornada ou a reordenación do tempo de traballo, é o máis abordado na negociación colectiva, o que se compadece co chamamento expreso que a norma legal de referencia fai á súa regulación en convenios colectivos: eses dereitos "poderanse exercitar nos termos que para estes supostos concretos se establezan nos convenios colectivos ou nos acordos entre a empresa e os representantes dos traballadores" —ET, art. 37.8—.

O problema xorde porque a redacción dada a esta cláusula nos convenios colectivos integrados na mostra non sempre presenta redaccións clarificadoras:

a) Algúns convenios colectivos son claros no sentido de conceder unha efectiva mellora a favor da traballadora vítima de violencia de xénero ao deixar a concreción do dereito en último termo á traballadora, previo intento de acordo coa empresa[1199], ou xa

[1198] CC (PO) Frivipesca Chapela, SA (art. 40): "Os dereitos regulados neste artigo son unha transposición non literal da Lei Orgánica 1/2004 e das modificacións parciais que supuxo de determinados artigos do Estatuto dos Traballadores. En tal sentido, a súa interpretación e alcance non diferirán das normas legais das que traen referencia".

[1199] O convenio máis claro respecto diso de conceder unha efectiva mellora a favor da traballadora vítima de violencia de xénero é o CC (PO) Viza Automoción, SA (art. 31): "A traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario esixible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa. Estes dereitos poderanse exercitar segundo

parece que directamente a concreción a decisión da interesada, aínda que seguro na práctica tamén se tentará o previo acordo coa empresa[1200].

b) Tamén parecen situarse nesta liña de conceder un dereito incondicionado aquelas cláusulas nas cales non se alude á necesidade de acordo coa empresa[1201].

c) Algunhas cláusulas limítanse a copiar o dereito recoñecido pero eliminando a precisión de que no convenio colectivo estableceranse os termos do seu exercicio[1202], o que nos fai dubidar de se simplemente estamos ante un recoñecemento retórico, ou se en efecto se quixo conceder á traballadora un efectivo dereito incondicionado.

d) Outras cláusulas establecen que a empresa facilitará o exercicio do dereito da traballadora vítima de violencia de xénero, retendo aquela o poder de decisión[1203].

e) As cláusulas negociais en convenios de concellos tamén presentan certas escuridades porque, despois de copiar o dereito recoñecido, engaden (1) "nos termos que para estes supostos estableza a Administración da Comunidade Autónoma de Galicia"[1204], vinculando así o dereito ao que fagan outras administracións, (2) "nos termos que para estes supostos estableza a Administración Pública competente en cada

---

acordo entre a empresa e a traballadora afectada. Na súa falta, a concreción destes dereitos corresponderá á traballadora".

[1200] CC (PO) Pescanova, SLU (art. 42): "A traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección a: a redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario; a reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, á aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa, a decisión da interesada". Con igual redacción, o CC (PO) Frivipesca Chapela, SA (art. 40), aínda que neste CC se advirte que "os dereitos regulados neste artigo son unha transposición non literal da Lei Orgánica 1/2004 e das modificacións parciais que supuxo de determinados artigos do Estatuto dos Traballadores (e) en tal sentido, a súa interpretación e alcance non diferirán das normas legais das que traen referencia"; co cal o problema de interpretación está servido.

[1201] Neste sentido, o Plan de Igualdade de Peugeot Citröen Automóviles España, SA: "Reordenación do tempo de traballo, en relación ás posibilidades que incorpora a norma e os sistemas de traballo da Empresa (como: elección da quenda, optar polo horario que lle posibilite dar unha resposta máis satisfactoria ás dificultades ou dispoñer dun horario esixible, etc.)".

[1202] CC (LU) das industrias siderometalúrxicas (art. 32), CC (LU) do comercio téxtil (art. 24), ou CC (LU) do sector de limpeza de edificios e locais (art. 32): "Redución da xornada de traballadoras vítima de violencia de xénero. A traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da súa xornada de traballo coa diminución proporcional do salario e á reordenación do tempo de traballo ao través da adaptación do horario, a aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se empreguen na empresa".

[1203] Nesta liña, véxase o Plan de Igualdade de CIE Galfor, SA (CC, disp. ad. 5ª): "Facilitar a adaptación da xornada, o cambio de quenda ou a flexibilidade horaria ás mulleres vítimas de violencia de xénero para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á protección social integral". Ou o Plan de Igualdade de ENCE Energía y Celulosa, SA (CC, anexo 12): "Solicitar a redución de xornada ou horario flexible.
A comunicación dirixirase por escrito ao departamento de RR.HH., o cal xestionará a petición co departamento ao que estea afecto o traballador/a. No suposto de traballadores que presten os seus servizos en réxime de quendas, a Empresa acordará e facilitará co/a solicitante a opción máis conveniente para ambas as partes no exercicio deste dereito".

[1204] CC (CO) Concello de Betanzos (art. 24): "O persoal vítima de violencia de xénero, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito á redución da xornada coa diminución proporcional da retribución ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que lles poidan ser aplicables, nos termos que para estes supostos estableza a Administración da Comunidade Autónoma de Galicia".

caso"[1205], sen especificar cales sexan estas, ou (3) "nos termos que regulamentariamente se determinen"[1206], sen aclarar se ese desenvolvemento regulamentario o asumirá o propio concello, ou se refire a un regulamento emanado doutra administración diferente.

Dos restantes dereitos recoñecidos legalmente, o único que, nos plans de igualdade e convenios colectivos incluídos na mostra analizada, coñece algunha mellora é a suspensión do contrato de traballo dos artigos 45.1.n) e 48.6 do ET. Trátase dunha mellora que se debe aplaudir como unha boa práctica negocial despois de que consiste na retribución da suspensión durante un prazo de dous[1207] ou tres meses[1208].

3º. Un terceiro grupo conformaríano aquelas cláusulas negociais que contemplan melloras autónomas á regulación legal, creando novos dereitos a favor das vítimas como os seguintes que debemos encomiar como boas prácticas negociais:

— En relación coas vacacións: fixación do período vacacional en datas específicas[1209]; flexibilidade para o gozo de vacacións[1210]; ou garantía de integridade do período de vacacións cando se superpoña con permisos por violencia de xénero[1211].

— Posibilidade de realizar o traballo fóra das instalacións da empresa[1212].

— Preferencia a non ser desprazada cando o desprazamento esixa facer noite fóra do domicilio e teña unha duración superior a tres meses[1213].

[1205] CC (LU) Concello de Xove (art. 20), CC (OU) Concello de Pereiro de Aguiar (art. 25) CC (PO) Concello de Tui (art. 27) CC (PO) Concello de Cerdedo (art. 26): "As traballadoras vítimas de violencia sobre a muller, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito de asistencia social integral, terán dereito á redución da xornada con diminución proporcional da retribución, ou a reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que sexan aplicables, nos termos que para estes supostos estableza a Administración Pública competente en cada caso".

[1206] CC (PO) Concello do Rosal (art. 18): "As traballadoras vítimas de violencia de xénero teñen dereito á redución da xornada de traballo diaria por horas completas e con diminución proporcional dás súas retribucións na medida en que sexa necesario para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito de asistencia social integral, ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras normas de ordenación do tempo de traballo que sexan procedentes, nos termos que regulamentariamente se determinen".

[1207] CC (GA) RTVG (art. 43): "Durante os dous (2) primeiros meses desta excedencia a traballadora terá dereito a percibir as retribucións íntegras e, no seu caso, as prestacións familiares por un/unha fillo/ao seu cargo".

[1208] CC (CO) Concello de Betanzos (art. 24): "Durante os tres primeiros meses desta excedencia ou persoal laboral terá dereito a percibir as retribucións íntegras e, se é o caso, ás prestacións familiares por fillo/a ao seu cargo".

[1209] Plan de Igualdade de Peugeot Citröen Automóviles España, SA.

[1210] CC (PO) Dalphi Metal España, SA (art. 17).

[1211] CC (PO) Concello do Rosal (art. 22): "Non suposto de que o período de vacacións coincida co permiso por parto, adopción ou acollemento, paternidade ou por razón de violencia de xénero, a persoa interesada terá dereito á fixación dun período alternativo".

[1212] Plan de Igualdade de Peugeot Citröen Automóviles España, SA.

[1213] CC (PO) industrias do metal sen convenio propio (art. 26): "Nos supostos en que o desprazamento esixa facer noite fóra do domicilio e teña unha duración superior a tres meses, as empresas propoñerán o desprazamento aos traballadores/as que estimen idóneos para realizar o traballo e no suposto que por este procedemento non cubrisen os postos para prover, procederá á súa designación obrigatoria entre os que reúnan as condicións de idoneidade profesional para ocupar as prazas, observando as seguintes preferencias, para non ser desprazado: (a) representantes legais dos traballadores; (b) persoas con discapacidade física ou psíquica; (c) mulleres embarazadas, traballadores/as que gocen do permiso de

— Posibilidade de recolocación noutra empresa do grupo[1214].

— Aplicación do artigo 25 da Lei de prevención de riscos laborais[1215].

— Complemento da incapacidade temporal se esta deriva de violencia de xénero exercida contra unha traballadora[1216]; ou afecta a unha vítima de violencia de xénero[1217].

— Orientación e asistencia dos servizos médicos e do departamento social[1218].

— Establecemento dun protocolo interno de actuación que garanta a confidencialidade se a vítima de violencia de xénero solicita algún dereito[1219].

— Difusión a través de anuncios e do convenio colectivo dos dereitos recoñecidos legalmente ás mulleres vítimas de violencia de xénero[1220]

— Realización de actos institucionais no centro de traballo para fomentar a universalidade do compromiso contra a violencia de xénero[1221].

Algúns convenios colectivos utilizan o masculino xenérico ou algunha fórmula de xénero neutro —como vítima ou persoal— para regular algún dos anteriores dereitos[1222], o que expón a cuestión de determinar se efectivamente estase estendendo a condición de vítima a suxeitos non incluídos na LOPIVG, ou se simplemente é un *lapsus linguae* que non supón ampliación algunha pois a titularidade exclusivamente feminina dos dereitos determínase pola LOPIVG. Salvo que o convenio colectivo o diga de modo expreso, a segunda é a solución máis prudente[1223].

---

lactación; (d) vítimas de violencia de xénero". Unha cláusula negocial semellante para "traballadores/as que sufriron violencia de xénero" no CC (PO) Antolín PGA, SAU (art. 21).

[1214] Plan de Igualdade de Peugeot Citröen Automóviles España, SA.

[1215] CC (PO) Dalphi Metal España, SA (art. 17).

[1216] Plan de Igualdade de Peugeot Citröen Automóviles España, SA.

[1217] CC (PO) Concello de Cerdedo (art. 26) e CC (PO) Concello do Rosal (art. 57).

[1218] Plan de Igualdade de Peugeot Citröen Automóviles España, SA.

[1219] CC (PO) Dalphi Metal España, SA (art. 17): "Protocolo de actuación —para manter a máxima confidencialidade— no seo da Empresa: a) Pola interesada, dirixirase ao Departamento de Persoal, coa documentación acreditativa da súa inclusión nesta situación. b) Solicitará, por escrito, a cal das medidas antes indicadas desexa acollerse. c) Polo Departamento de Persoal, resolverase tal solicitude con carácter de urxencia (no prazo de 3 días) e de forma positiva e favorable, salvo causa xustificada que impida a súa concesión. Nos supostos de que non exista a documentación acreditativa da situación de vítima da violencia de xénero, a interesada dirixirase ao Departamento de Persoal onde se lle orientará e dará todo o apoio posible para que exercite as accións legais pertinentes".

[1220] Plan de Igualdade de CIE Galfor, SA (CC, disp. ad. 5ª).

[1221] Plan de Igualdade de Peugeot Citröen Automóviles España, SA.

[1222] Por exemplo, CC (CO) Concello de Betanzos (art. 24): "O persoal vítima de violencia de xénero, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito …". CC (OU) Madeiras Gómez Ourense, SL (art. 22): "Os traballadores que teñan a consideración de vítimas de violencia de xénero ou de terrorismo terán dereito …". O CC (PO) Antolín PGA, SAU (art. 21): "traballadores/as que sufriron violencia de xénero".

[1223] Sobre esta cuestión da titularidade dos dereitos laborais das vítimas de violencia de xénero na negociación colectiva, véxase Consuelo FERREIRO REGUEIRO, "Violencia …", obra citada, páxs. 471 a 475, e máis amplamente Alicia VILLALBA SÁNCHEZ, "A noción de vítima de violencia de xénero na negociación colectiva", en Violencia ..., obra citada, páxs. 186-206.

CONCLUSIÓNS E PROPOSTAS:

1. CLÁUSULAS NEGOCIAIS SOBRE ACOSO SEXUAL E ACOSO SEXISTA

Tanto con carácter xeral como especialmente cando se fala de negociación colectiva, a loita contra o acoso sexual —e, por extensión, o acoso sexista— partiu da nada —é dicir, da tolerancia social da conduta—, seguiu un camiño lento —ao enfrontarse a moitas resistencias ideolóxicas—, e aínda non concluíu na inexorable dirección de dignidade das persoas —única dirección posible falando de dereitos fundamentais—. Esa evolución, que se constatou no ámbito da negociación colectiva estatal, é igualmente constatable no ámbito da negociación colectiva galega. No *Estudo sobre a situación sociolaboral da muller en Galicia* (2006) dicíase que "os convenios colectivos ou ben esquecen a cuestión —mesmo en convenios de sectores cunha importante implantación feminina—, ou ben non acostuman realizar unha regulación completa, limitándose, agás algunha que outra excepción, a contemplar o acoso sexual como un incumprimento disciplinario —o acoso moral por razón de xénero , e mesmo o moral, nin sequera aparecen—". A situación actual, sendo mellorable, cambiou notablemente. Se nos atemos aos plans de igualdade e convenios colectivos manexados na mostra, alcánzanse as conclusións bastante prometedoras (1) de que a totalidade dos plans de igualdade conteñen regulacións moi adecuadas na súa plasmación teórica, ou establecen a obriga empresarial de implantar medidas antiacoso en breves prazos baixo condicionamentos igualmente adecuados no seu plasmación teórica, e (2) de que a maioría dos convenios colectivos conteñen algunha alusión ao acoso sexual ou sexista.

Cláusulas de conceptualización do acoso sexual e do acoso sexista. A comparación das definicións de acoso sexual e acoso sexista contidas no artigo 7 da LOIEMH coas definicións contidas nos plans de igualdade e convenios colectivos manexados na mostra ofrece nun bo número de ocasións resultados plenamente satisfactorios na medida en que se reitera o citado artigo. Reitérese literalmente ese artigo ou se faga unha definición equivalente —no sentido de que non engada esixencias adicionais—, é interesante destacar como boas prácticas negociais as cláusulas daqueles convenios colectivos que se estenden en diferentes aspectos da definición ou as daqueloutros que á definición engaden un elenco de exemplos de acoso sexual ou sexista que axudan a comprender o concepto ofrecido.

Con todo, noutras ocasións a comparación ofrece resultados insatisfactorios na medida en que contemplan esixencias adicionais restritivas como que a conduta debe ser non desexada, recíproca, libidinosa ou inoportuna. Aínda que estas definicións non prevalecen sobre a do artigo 7 da LOIEMH, con estas cláusulas negociais con conceptos restritivos de acoso sexual ou de acoso sexista aliméntase a crenza de que o que non se inclúe nelas non é acoso sexual ou sexista. Deste xeito, aliméntanse crenzas tan peregrinas como que a vítima debe manifestar sempre a súa negativa de maneira rotunda para que se poida considerar a existencia de acoso sexual, ou que se se trata de achegamentos amorosos sen libidinosidade non hai acoso sexual, ou que hai oportunidades en que condutas ofensivas e mesmo non desexadas non son acoso sexual.

Cláusulas de prevención do acoso sexual e do acoso sexista. As cláusulas de prevención de acoso sexual e sexista son o elemento nuclear dos chamados protocolos antiacoso. Situándonos na mostra manexada, compróbase que todas as empresas dentro

do seu plan de igualdade teñen protocolos antiacoso, ou se establece o compromiso de desenvolvelos. Tamén en seis dos convenios colectivos empresariais integrados na mostra atopamos protocolos antiacoso no convenio colectivo, e nun máis se afirma que o hai. O que é altamente criticable é que aínda moitos convenios colectivos, ou non contemplan o acoso sexual e sexista, ou só o contemplan a efectos sancionadores. Neste aspecto, á negociación colectiva aínda lle queda un longo camiño por percorrer ata unha adecuada xeneralización das cláusulas de prevención do acoso.

Boas prácticas negociais detectadas: a existencia de declaracións de principios con expresa manifestación de compromiso de tolerancia cero fronte ao acoso, ou acentuando o compromiso coa protección dos dereitos humanos das persoas traballadoras; a posibilidade de resolución informal; as garantías de confidencialidade e indemnidade do procedemento; medidas cautelares; a regulación do caso de acoso proveniente de persoa de terceira empresa; e nunha ocasión atopamos unha cláusula prevención terciaria, isto é de apoio á vítima unha vez constatado o acoso.

Cláusulas de sanción do acoso sexual e do acoso sexista. Mentres as anteriores cláusulas negociais son máis ocasionais, as cláusulas relativas á sanción disciplinaria son moito máis habituais, por iso é polo que son non poucos os convenios colectivos onde a única referencia á cuestión do acoso sexual e sexista é en materia disciplinaria. E ao momento de extraer conclusións xerais sobre as abundantes tipificacións, sen dúbida a máis destacada é a gravidade da sanción. A partir desta constatación xeral, un primeiro grupo de convenios cualifican o acoso sexual e sexista como infraccións moi graves sen establecer criterios referentes á proporcionalidade da sanción, ou considerando como agravante o prevalecemento dunha posición xerárquica. En contraste cun segundo grupo de convenios onde se establece unha maior amplitude do arco punitivo dende sanción leve a moi grave que permite unha mellor individualización da sanción, aínda que o correcto sería eliminar dese arco a posibilidade de sanción leve, inconcibible en todos os casos de acoso sexual ou sexista.

2. CLÁUSULAS NEGOCIAIS SOBRE ACOSO MORAL

Cláusulas conceptuais do acoso moral. A ausencia dun concepto normativo de acoso moral no ordenamento xurídico español converte en especialmente relevantes as cláusulas negociais sobre o concepto de acoso moral, e, quizais conscientes desa circunstancia, as partes negociadoras, cando decidiron regular o acoso moral, asumiron habitualmente a tarefa adicional de conceptualo, por iso é polo que, na maioría dos convenios colectivos onde hai unha referencia ao acoso moral, se contén ademais un concepto que se constrúe sobre os seguintes elementos comúns:

1ª. A maioría das definicións constrúense sobre a idea de "violencia psicolóxica", como "conduta" o que vén poñer o acento no aspecto subxectivo da actuación do acosador, ou como "situación" creada por esa conduta, o que vén poñer o acento no aspecto obxectivo do contorno de traballo sufrido pola vítima.

2ª. Tal conduta ou situación de violencia psicolóxica aparece sempre cualificada con varias notas que veñen coincidir coas comunmente manexadas na literatura científica: a finalidade perversa de quen acosa; a sistematicidade, recorrencia e prolongación no tempo; a creación dun contorno de traballo hostil vulnerador de dereitos fundamentais da persoa traballadora de quen son acosados.

3ª. En todo caso, o acoso moral —sexan os seus motivos estritamente laborais ou de carácter persoal— débese producir no ámbito laboral, o que ás veces se expresa como que se debe producir no lugar de traballo, aínda que o máis correcto é cando se expresa como que se debe producir en conexión co traballo.

4ª. Máis minoritarios son os conceptos que basculan sobre outras ideas centrais diferentes á violencia psicolóxica, como pode ser a vulneración da dignidade da persoa traballadora ou a protección da súa saúde laboral, o cal non vén senón a demostrar que o acoso moral é conduta que pode ser examinada dende varias ópticas dado o seu carácter pluriofensivo ao afectar a varios dereitos da persoa traballadora.

Cláusulas preventivas e sancionadoras do acoso moral. A resposta negocial preventiva e sancionadora fronte ao acoso moral tomou como modelo a resposta fronte ao acoso sexual, e isto, que se observou tanto con carácter xeral na negociación colectiva estatal, tamén se pode observar en particular na negociación colectiva galega. De feito, na práctica totalidade dos protocolos antiacoso contemplados na mostra, tales protocolos aplícanse tanto ao acoso sexual e ao acoso sexista, como ao acoso moral. Esta asimilación resulta ser totalmente correcta.

3. CLÁUSULAS NEGOCIAIS SOBRE PROTECCIÓN DAS VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO NA RELACIÓN DE PARELLA

Atendendo aos contidos substantivos das cláusulas sobre violencia de xénero contidas nos plans de igualdade e convenios colectivos incluídos na mostra manexada, pódense distinguir ata tres grandes grupos de cláusulas negociais:

1º. Un primeiro grupo conformaríano aquelas cláusulas negociais que se limitan a remitirse á regulación legal, o que facilita o coñecemento de dereitos.

2º. Un segundo grupo conformaríano aquelas cláusulas negociais que concretan os dereitos laborais das traballadoras vítimas de violencia de xénero. Sen punto de comparación, o máis abordado na negociación colectiva é o dereito á redución de xornada ou a reordenación do tempo de traballo —ET, art. 37.8—. O problema xorde porque a redacción dada a esta cláusula nos convenios colectivos integrados non sempre presenta redaccións clarificadoras. O máis adecuado como boa práctica negocial é conceder unha efectiva mellora a favor da traballadora vítima de violencia de xénero deixándolle a esta a concreción definitiva do dereito.

Tamén se detectou algunha mellora respecto á suspensión do contrato de traballo dos artigos 45.1.n) e 48.6 do ET. Trátase dunha mellora que se debe aplaudir consistente na retribución da suspensión durante un prazo determinado.

3º. Un terceiro grupo conformaríano aquelas cláusulas negociais que contemplan melloras autónomas á regulación legal que debemos encomiar como boas prácticas negociais: fixación do período vacacional en datas específicas, flexibilidade para o gozo de vacacións, ou garantía de integridade do período de vacacións; posibilidade de realizar o traballo fóra das instalacións da empresa; preferencia a non ser desprazada; posibilidade de recolocación noutra empresa do grupo; aplicación do artigo 25 da LPRL; complemento da incapacidade temporal; orientación e asistencia dos servizos médicos e do departamento social; establecemento dun protocolo interno de actuación

que garanta a confidencialidade se a vítima de violencia de xénero solicita algún dereito; difusión dos dereitos recoñecidos ás mulleres vítimas de violencia de xénero; ou realización de actos institucionais.

Algúns convenios colectivos utilizan o masculino xenérico ou algunha fórmula de xénero neutro —como vítima ou persoal— para regular algún dos anteriores dereitos, o que expón a cuestión de determinar se efectivamente estase estendendo a condición de vítima a suxeitos non incluídos na LOPIVG, ou se simplemente é un *lapsus linguae* que non supón ampliación algunha pois a titularidade exclusivamente feminina dos dereitos determínase pola LOPIVG. Salvo que o convenio colectivo o diga de modo expreso, a segunda é, ao noso xuízo, a solución máis prudente, co cal, se efectivamente se quere ampliar subxectivamente a protección, se debe dicir.

CONVENIOS COLECTIVOS OBXECTO DE ANÁLISE

CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR

AUTONÓMICOS:

- Sector da lousa de Ourense e Lugo 2014 (DOG de 2 de xullo de 2014).
- Sector de actividades arqueolóxicas de Galicia 2014 (DOG de 9 xuño de 2015).
- Sector de eventos, servizos e producións culturais de Galicia 2014 (DOG de 14 de abril de 2015).
- Sector de pompas fúnebres de Galicia 2015 (DOG de 16 de xuño de 2015)
- Sector das empresas dedicadas á organización do xogo do bingo 2016 (DOG de 31 de agosto de 2016).
- Salóns de peiteado de donas, cabaleiros, unisex e salóns de beleza 2017 (DOG de 29 de agosto de 2017).
- Sector da lousa de Ourense e Lugo 2017 (DOG de 9 de agosto de 2017).
- Sector das instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia 2017 (DOG de 6 de febreiro de 2017).
- Sector das orquestras de verbena de Galicia 2017 (DOG de 3 de febreiro de 2017).

PROVINCIAIS:

A Coruña:

- Sector comercio vario da provincia da Coruña 2014 (BOP A Coruña de 18 de febreiro de 2014).
- Sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña 2014 (BOP A Coruña de 29 de abril de 2015).
- Sector do transporte de mercadorías por estrada da provincia da Coruña 2014 (BOP A Coruña de 2 de decembro de 2014).
- Sector de industrias de derivados do cemento 2015 (BOP A Coruña de 7 de xaneiro de 2015).
- Sector de limpeza de edificios e locais da Coruña 2017 (BOP A Coruña de 23 de marzo de 2017).
- Sector de rematantes serradoiros e almacenistas de madeira da provincia da Coruña 2017 (BOP A Coruña de 5 de xuño de 2017).
- Sector da hostalería da provincia da Coruña 2017 (BOP A Coruña de 18 de xullo de 2017).
- Sector do comercio de alimentación da provincia da Coruña 2017 (BOP A Coruña de 31 de marzo de 2017).

Lugo:

- Sector primeira transformación da madeira da provincia de Lugo 2014 (BOP Lugo de 28 de abril de 2014).
- Sector do comercio téxtil da provincia de Lugo 2014 (BOP Lugo de 29 de abril de 2014).

- Sector da sanidade privada da provincia de Lugo 2015 (BOP Lugo de 14 de abril de 2015).
- Sector das industrias siderometalúrxicas da provincia de Lugo 2016 (BOP Lugo de 31 de maio de 2016).
- Edificación e obras públicas da provincia de Lugo 2016 (BOP Lugo de 29 de outubro de 2016).
- Limpeza de edificios e locais da provincia de Lugo 2017 (BOP Lugo de 24 de novembro de 2017).

Ourense:

- Sector da construción e obras públicas da provincia de Ourense 2014 (BOP Ourense de 19 de febreiro de 2014).
- Sector da pastelería, confeitería, bolería, repostería e pratos precociñados da provincia de Ourense 2014 (BOP Ourense de 29 de xullo de 2014).
- Sector do comercio de materiais para a construción e saneamento 2015 (BOP Ourense de 8 de abril de 2015).
- Industria siderometalúrxica e talleres reparación vehículos (BOP Ourense de 5 de novembro de 2017).
- Sector de pastelería, confeitería, bolería, repostería e pratos precociñados na provincia de Ourense (BOP Ourense de 4 de marzo de 2017).
- Sector de limpeza de edificios e locais de Ourense (BOP Ourense de 2 de marzo de 2017).

Pontevedra:

- Sector de industrias e comercio vitivinícolas da provincia de Pontevedra 2014 (BOP Pontevedra de 5 de febreiro de 2014).
- Sector do comercio de materiais de construción e saneamento da provincia de Pontevedra 2014 (BOP Pontevedra de 13 de xuño de 2014).
- Sector do transporte público de mercadorías pos estrada da provincia de Pontevedra 2014 (BOP Pontevedra de 13 de outubro de 2014).
- Sector de mármores e pedras da provincia de Pontevedra 2015 (BOP Pontevedra de 7 de xaneiro de 2015).
- Sector de limpeza de edificios e locais da provincia de Pontevedra 2015 (BOP Pontevedra de 14 de outubro de 2015).
- Sector de siderometalúrxicas (industrias do metal sen convenio propio) da provincia de Pontevedra 2017 (BOP Pontevedra de 26 de outubro de 2017).
- Sector de comercio de materiais de construción e saneamento da provincia de Pontevedra 2016 (BOP Pontevedra de 16 de agosto de 2016).
- Sector extractivo da pedra natural –canteiras- da provincia de Pontevedra 2016 (BOP Pontevedra de 27 de maio de 2016).
- Sector da construción da provincia de Pontevedra 2017 (BOP Pontevedra de 1 de marzo de 2017).
- Sector do comercio retallista téxtil da provincia de Pontevedra 2017 (BOP Pontevedra de 20 de febreiro de 2017).
- Sector do comercio de alimentación da provincia de Pontevedra 2017 (BOP Pontevedra de 5 de maio de 2017).
- Sector de siderometalúrxicas (industrias do metal sen convenio propio) 2017 (BOP Pontevedra de 26 de outubro de 2017).

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

AUTONÓMICOS:

- Autopistas del Atlántico. Concesionaria Española SA 2014 (DOG de 31 de xaneiro de 2014).
- Forem Galicia 2014 (DOG de 4 de marzo de 2014).
- Bebidas Gaseosas del Noroeste SA "BEGANO" 2014 (DOG de 27 de marzo de 2014).
- Nea F3 Ibérica SL 2014 (DOG de 3 de abril de 2014).
- Louzán SL 2015 (DOG de 13 de marzo de 2015).
- Compañía de Radio Televisión de Galicia (CRTVG) 2015 (DOG de 2 de setembro de 2015).
- Montajes Tubacer SL 2015 (DOG de 31 de agosto de 2015).
- Supervisión y control SA 2016 (DOG de12 de agosto de 2016).
- Fundación San Rosendo 2016 (DOG de 24 de maio de 2016).

PROVINCIAIS:

A Coruña:

- Deputación provincial A Coruña (persoal laboral) 2014 (BOP A Coruña de 13 de febreiro de 2014).
- Ingesan para o servizo de limpeza del Hospital Universitario 2014 (BOP A Coruña de 22 de xullo de 2014).
- Hijos de Rivera SAU 2014 (BOP A Coruña de 1 de outubro de 2014).
- Industrias del Tablero SA (Intasa) 2014 (BOP A Coruña de 17 de outubro de 2014).
- Promoción de la Formación Las Palmas SL 2014 (BOP A Coruña de 10 de novembro de 2014).
- Sociedade de Estiba e Desestiba do Porto da Coruña (SAGEP) 2014 (BOP A Coruña de 24 de decembro de 2014).
- Televés SA 2015 (BOP A Coruña de 24 de febreiro de 2105).
- Valoriza Facilities SAU (persoal de limpeza do Hospital materno infantil Teresa Herrera da Coruña) 2015 (BOP A Coruña 13 de xaneiro de 2015).
- Concello de San Sadurniño (persoal laboral) 2015 (BOP A Coruña de 13 de xaneiro de 2015).
- Megasa Siderúrgica SL 2015 (BOP A Coruña de 24 de marzo de 2015).
- Urbaser SA – Ferrol 2015 (BOP A Coruña de 16 de marzo de 2015).
- Casas Cube SL 2015 (BOP A Coruña de 12 de agosto de 2015).
- Hijos de Rivera SAU 2016 (BOP A Coruña de 16 de maio de 2016).
- Compañía de tranvías de La Coruña 2016 (BOP A Coruña de 3 de marzo de 2016).
- Ángel López Soto SL 2016 (BOP A Coruña de 2 de marzo de 2016).
- Cruz Roja Española (Asemblea provincial A Coruña) 2016 (BOP A Coruña de 12 de setembro de 2016).
- CESPA SA (Ferrovial servicios SA) 2016 (BOP A Coruña de 2 de decembro de 2016).

- EULEN SA (limpeza industrial da refinería de Repsol-Petróleo da Coruña, antes VULCAROL SL) 2016 (BOP A Coruña de 19 de setembro de 2016).
- Sociedade Anónima de Xestión de Estibadores Portuarios do Porto de Ferrol (SAGEP Ferrol) 2016 (BOP A Coruña de 30 de setembro de 2016).
- Empresas que prestan servizos no complexo medioambiental de Cerceda como subcontratistas da Sociedade Galega de Medio Ambiente (SOGAMA) 2016 (BOP A Coruña de 23 de novembro de 2016).
- Confeccións Santiago SL 2017 (BOP A Coruña de 18 de xaneiro de 2017).
- La Familia Servicios Personales y Asistenciales SL 2017 (BOP A Coruña de 18 de abril de 2017).
- Frigorífica Botana SL 2017 (BOP A Coruña de 28 de xullo de 2017).
- Hijos de Rivera SAU 2017 (BOP A Coruña de 3 de agosto de 2017).
- Concello de Betanzos (persoal laboral) 2017 (BOP A Coruña de 6 de abril de 2017).
- Leche Celta SLU 2017 (BOP A Coruña de 29 de decembro de 2017).

Lugo:

- Veicar SL (bombeiros comarcais consorcio Lugo) 2014 (BOP Lugo de 16 de xaneiro de 2014).
- Limpiezas Faro SL- Centro Hospital Comarcal de Monforte- 2014 (BOP Lugo de 29 de xaneiro de 2014).
- Costiña SL e Costiña II SL 2014 (BOP Lugo de 11 de xuño de 2014).
- Concello de Xove (persoal laboral) 2015 (BOP Lugo de 19 de xaneiro de 2015).
- Armadores de Burela SA (ABSA) 2015 (BOP Lugo de 24 de xaneiro de 2015).
- José Sanjurjo Construcciones SL 2015 (BOP Lugo de 13 de outubro de 2015).
- Construcciones y Reparaciones Galaico Asturianas, SA (CYRGASA) 2016 (BOP Lugo de 4 de febreiro de 2016).
- Técnica de Envases Pesqueros SA 2016 (BOP Lugo de 17 de xuño de 2016).
- Limpezas Faro SL (antes Valoriza Facilities SAU) (antes EULEN) – Centro Hospital Comarcal de Monforte 2016 (BOP Lugo de 2 de abril de 2016).
- ALIBOS GALICIA SL 2016 (BOP Lugo de 26 de setembro de 2016).
- Pescados Rubén SL 2017 (BOP Lugo de 4 de xaneiro de 2017).
- Queserías Sarrianas SL 2017 (BOP Lugo de 3 de abril de 2017).
- Nueva Galimplant SLU 2017 (BOP Lugo de 18 de novembro de 2017).

Ourense:

- CIE Galfor SA 2014 (BOP Ourense de 12 de xuño de 2014).
- Comercial Orework SLU 2014 (BOP Ourense de 12 outubro de 2014).
- Unidad de Vehículos Industriales SA (UNVI) 2015 (BOP Ourense de 22 de abril de 2013).
- Maderas Gómez Orense 2015 (BOP Ourense de 22 de xullo de 2015).
- Aguas de Cabreiroá SA 2015 (BOP Ourense de 16 de xullo de 2015).
- Euroinversiones Aguas de Sousas SL unipersonal 2016 (BOP Ourense de 15 de xuño de 2016).
- Faurecia Automotive España SA 2016 (BOP Ourense de 16 de xullo de 2016).
- Strategic Minerals Spain 2016 (BOP Ourense de 16 de decembro de 2016).
- Autobuses urbanos de Ourense SL 2017 (BOP Ourense de 27 de xaneiro de 2017).
- Concello de Pereiro de Aguiar (persoal laboral) 2017 (BOP Ourense de 20 de outubro de 2017).

Pontevedra:

- Frivipesca Chapela SA 2014 (BOP Pontevedra de 4 de febreiro de 2014).
- Faurecia Interior Systems España (Porriño) 2014 (BOP Pontevedra de 6 de febreiro de 2014).
- Celta Prix SL (limpeza Vilanova, Cambados e Meis) 2014 (BOP Pontevedra de 18 de febreiro de 2014).
- Servizo de limpeza do Complexo Hospitalario Universitario Xeral Cíes de Vigo 2014 (BOP Pontevedra de 6 de xuño de 2014).
- Benteler Automotive Vigo SL 2014 (BOP Pontevedra de 19 de xuño de 2014).
- Refrescos del Atlántico SL 2014 (BOP Pontevedra de 30 de xullo de 2014).
- Asientos de Galicia SA 2014 (BOP Pontevedra de 13 de outubro de 2014).
- Inergy Automotive Systems Spain SA 2014 (BOP Pontevedra de 29 de decembro de 2014).
- Concello de Tui (persoal laboral) 2014 (BOP Pontevedra de 26 de marzo de 2014).
- GKN Driveline Vigo SA 2015 (BOP Pontevedra de 16 de xaneiro de 2015).
- Domiberia SLU (Fábrica de Vigo) 2015 (BOP Pontevedra de 8 de maio de 2015).
- Recursos e Programas Activos SL 2015 (BOP Pontevedra de 27 de maio de 2015).
- CESPA SA (persoal adscrito aos servizos de limpeza pública e interiores contratados do Concello de Pontevedra) 2015 (BOP Pontevedra de 8 de xaneiro de 2015).
- Concello de Cerdedo (persoal laboral) 2015 (BOP Pontevedra de 31 de xullo de 2015).
- Mediterránea de Cátering SL (persoal do servizo de cociña do Complexo Hospitalario Universitario Meixoeiro de Vigo) 2015 (BOP Pontevedra de 27 de xullo de 2015).
- Peugeot Citroën Automóviles España SA (antes Citroën Hispania SA) (Centro de Vigo) 2016 (BOP Pontevedra de 7 de xaneiro de 2016).
- Procesos Integrales al FMS SL (PROINTAL) 2016 (BOP Pontevedra de 25 de xaneiro de 2016).
- Eixo Atlántico do Noroeste Peninsular (persoal laboral) 2016 (BOP Pontevedra de7 de xaneiro de 2016).
- Nestlé España SA Fábrica de Pontecesures 2016 (BOP Pontevedra de 22 de abril de 2016).
- Metalships&Docks SA 2016 (BOP Pontevedra de 5 de maio de 2016).
- Vilarmaba Retail SL 2016 (BOP Pontevedra de 31 de marzo de 2016).
- Dalphi-metal España 2016 (BOP Pontevedra de 27 de xaneiro de 2016).
- Construcciones Navales P. Freire SA 2016 (BOP Pontevedra de 1 de xuño de 2016).
- Grupo Antolín PGA SAU 2016 (BOP Pontevedra de 22 de xullo de 2016).
- Kiwi Atlántico SA 2016 (BOP Pontevedra de 5 de xullo de 2016).
- Viza Automoción SA 2017 (BOP Pontevedra de 6 de marzo de 2017).
- Pescados Marcelino SL 2017 (BOP Pontevedra de 12 de maio de 2017).
- Concello do Rosal (persoal laboral) 2017 (BOP Pontevedra de 12 de maio de 2017).
- Fomento de Construcciones y Contratas SA (Vigo) 2017 (BOP Pontevedra de 3 de abril de 2017).
- Textil Lupe Rios SL 2017 (BOP Pontevedra de 23 de outubro de 2017).

- Pescanova España SLU (Centro industrial Chapela) 2017 (BOP Pontevedra18 de outubro de 2017).
- Ence Energía y Celulosa SA 2017 (BOP Pontevedra de 13 de decembro de 2107).

CONSELLO GALEGO
DE RELACIÓNS LABORAIS

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

XUNTA
DE GALICIA