



GUÍA DE CONCILIACIÓN

DAMOS RESPUESTA ÁS TÚAS DÚBIDAS SOBRE PRESTACIÓNS
E DEREITOS RELACIONADOS COA CONCILIACIÓN DA VIDA
FAMILIAR E LABORAL, E OUTRAS MEDIDAS DE IGUALDADE
DE OPORTUNIDADES NO TRABALLO



ÍNDICE

DE PREGUNTAS MÁIS USUAIS SOBRE A MATERNIDADE, PATERNIDADE, CONCILIACIÓN E IGUALDADE NO TRABALLO

01 Permisos, xestións relacionados coa maternidade	07
02 Permisos, xestións relacionados coa paternidade	12
03 Permiso de lactación	15
04 Redución de xornada por coidado de fillas/os e familiares	18
05 Redución de xornada por coidado de menores afectados/as por cancro e enfermidade grave	23
06 Excedencia por coidado de crianzas e familiares	27
07 Permisos para coidado de familiares con enfermidade	30
08 Flexibilidade horaria e outros permisos para conciliar a vida familiar, laboral e persoal	32
09 Risco no embarazo e na lactación natural	34
10 Acoso sexual e por razón de sexo	40
11 Violencia de xénero	42
12 Plans, protocolos e medidas de igualdade	46
13 Modelos de solicitudes	51
14 Propostas da CIG en materia de negociación colectiva con perspectiva de xénero	71

Edita

**Confederación Intersindical Galega.
Departamento técnico da Secretaría da Muller**

2ª EDICIÓN actualizada coas modificacións derivadas da aprobación do RDL 6/2019 de 1 de marzo

Revisión lingüística

Departamento técnico de normalización lingüística da CIG

Deseño e maquetación

Item-Aga

Debuxo portada

Leandro

Depósito Legal

C 1405-2012

INTRODUCCIÓN

Desde a Secretaría da Muller da CIG comprobamos na atención á afiliación que, día a día, medra a preocupación das traballadoras e traballadores sobre os dereitos relacionados coa súa maternidade e paternidade, e, en xeral, coa conciliación da súa vida familiar e laboral. Son moitas as dúbidas sobre cal é o marco legal que as e os protexe e a que prestacións teñen dereito. De aí que decidiramos reeditar a guía e mesmo ampliála con respostas a novas dúbidas xurdidas tras a aplicación das últimas reformas.

Ademais, no lugar de traballo danse situacións relacionadas coa discriminación por razón de sexo, tales como o acoso, ou a violencia de xénero, que precisan de respostas e orientacións dirixidas a actuar no caso de que se produza unha situación deste tipo.

Por último, o actual marco legal vén acompañado dunha serie de medidas de obrigado cumprimento en materia de igualdade nos lugares de traballo, que é preciso coñecer, e intentar melloralo a través da negociación colectiva.

Esta pequena guía pretende dar resposta as preguntas máis usuais sobre a maternidade, a paternidade, as prestacións e os permisos relacionados coa conciliación, así como o tratamento da problemática da violencia de xénero e o acoso no traballo, xunto coas medidas, plans e protocolos de igualdade a implantar nas empresas e modelos de solicitude para entregar na empresa.

Margarida Corral Sánchez
Secretaria Confederal das Mulleres da CIG

NACIMIENTO		ADOPCIÓN, GARDA CON FINS DE ADOPCIÓN OU ACOLLELMENTO	
NAI BIOLÓXICA	OUTRA PERSOA PROXENITORA	2019	
<i>A partires do 1/4/2019</i>	<i>A partires do 1/1/2021 a prestación será de igual duración que no caso da nai biolóxica.</i>	<i>PROXENITOR A + PROXENITOR B: Cada persoa proxenitora disporá de 6 semanas obrigatorias (ininterrompidas, inmediatamente despois da resolución xudicial ou decisión administrativa e a tempo completo) + 12 semanas voluntarias, a distribuír entre as dúas persoas proxenitoras, (ininterrompidas dentro dos 12 meses seguintes á resolución xudicial ou decisión administrativa) con máximo de 10 semanas para unha delas.</i>	
DURACIÓN TOTAL: 16 semanas (ampliábel nestes supostos*), a gozar do seguinte xeito:	DURACIÓN TOTAL: 12 semanas (+ 2 que pode cederlle a nai do seu período non obrigatorio).	2020	
PARTE OBRIGATORIA: 6 semanas obrigatorias ininterrompidas, a xornada completa, inmediatas posteriores ao parto. A nai até 4 semanas antes da data previsible do parto.	DURACIÓN TOTAL: 8 semanas (+ 4 que pode cederlle a nai do seu período non obrigatorio).	PROXENITOR A + PROXENITOR B: Cada proxenitor disporá de 6 semanas obrigatorias (ininterrompidas, inmediatamente despois da resolución xudicial ou decisión administrativa e a tempo completo) + 16 semanas voluntarias, a distribuír entre as dúas persoas proxenitoras, (ininterrompidas dentro dos 12 meses seguintes á resolución xudicial ou decisión administrativa) con máximo de 10 semanas para unha delas.	
PARTE VOLUNTARIA: 10 semanas, continuadas ao período obrigatorio, ou de xeito interrompido, en períodos semanais, en réxime de xornada completa ou parcial desde o remate do período obrigatorio até os 12 meses da crianza.	PARTE OBRIGATORIA: 2 semanas obrigatorias e ininterrompidas a xornada completa, inmediatas posteriores ao parto. PARTE VOLUNTARIA: 6 semanas, continuadas ou interrompidas en períodos semanais, en réxime de xornada completa ou parcial, até os 12 meses do menor.	2021	
	PARTE OBRIGATORIA: 4 semanas obrigatorias e ininterrompidas a xornada completa, inmediatas posteriores ao parto. PARTE VOLUNTARIA: 8 semanas, continuadas ou interrompidas por períodos semanais, en réxime de xornada completa ou parcial, até os 12 meses do menor.	DURACIÓN TOTAL PARA CADA PERSOA PROXENITORA: 16 semanas (ampliábel segundo supostos*), 6 obrigatorias, ininterrompidas e a xornada completa, inmediatamente posteriores á data da resolución xudicial ou decisión administrativa. As 10 semanas restantes, en períodos semanais, de xeito acumulada ou interrompida, dentro dos 12 meses seguintes á resolución xudicial ou decisión administrativa.	

*** Supostos de ampliación:**

- Ampliación 1 semana para cada persoa proxenitora por cada fillo/a, a partir do/a segundo/a, en caso de nacemento, adopción ou acollemento múltiples.
- Ampliación 1 semana para cada persoa proxenitora en caso de discapacidade do fillo/a.
- Ampliación parto prematuro e hospitalización (por un período superior a 7 días) a continuación do parto, até un máximo de 13 semanas.



**PERMISOS, XESTIÓNS
RELACIONADOS COA MATERNIDADE**

Estou obrigada a comunicar na empresa que estou embarazada?

Non hai un prazo legal no que teñas que comunicalo, agás que o teu posto de traballo implique un risco para a túa saúde ou a do feto; entón a empresa debe coñecer o teu estado para poder adoptar medidas preventivas en materia de protección de riscos.

Por outra banda, deberá comunicarse á empresa se solicitamos permiso para realizar exames prenatais ou de preparación ao parto.

A que permisos teño dereito para asistir a revisións médicas relacionadas coa maternidade?

Tal e como recolle o artigo 37.f do Estatuto das Traballadoras e Traballadores (E.T.), na modificación publicada no BOE, do 18 de agosto de 2015, podes ausentarte do traballo “con dereito a remuneración polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto e nos casos de adopción ou acollemento ou garda con fins de adopción, 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, sempre que teñan lugar dentro da xornada de traballo”.

Actualmente, algúns convenios e plans de igualdade contemplan a posibilidade de asistir e mesmo a acompañar a parella tanto nos trámites como nas consultas para a realización de técnicas de reprodución asistida, ou nas técnicas de preparación ao parto con carácter retribuído. Recomendamos telo en conta e incluílo en futuras negociacións.

Teño dereito a ausentarme do traballo polo tempo que dure o repouso que leva consigo unha amniocentese?

A amniocentese é un exame prenatal, por tanto, estaría dentro da licenza anterior. Como a lexislación non recolle a duración do permiso para realización deste tipo de exames, nós entendemos que o repouso necesario estaría dentro desta licenza retribuída. No caso de que desde a empresa non accedan a darche o permiso, terás que xestionar unha baixa ante o médico ou médica da Seguridade Social polos dous días que teñas que gardar repouso.

Que diferenza existe entre embarazo de alto risco e baixa por risco durante o embarazo?

Se o embarazo presenta un risco elevado de aborto que implique repouso, se tiveches un historial previo de abortos, se é un embarazo xemelar, se o embarazo leva consigo complicacións graves como hipertensión, placenta baixa, diabetes xestacional ou outro tipo de doenzas que non teñan relación co posto de traballo e as condicións nas que se realiza a actividade laboral, entón a traballadora estará baixo un embarazo de alto risco, sen que isto implique que poida beneficiarse dunha continxencia por risco durante o embarazo, que é aquela que se establece cando os problemas de saúde os orixina o traballo.

No 1º caso a baixa dáa a Seguridade Social mentres persista o risco e –salvo melloras recollidas no convenio– consiste nun 60% da Base Reguladora entre o 4º e o 20º día, e do 75% a partir do día 21. Porén, no caso prestación por risco no embarazo, a prestación é do 100% da Base Reguladora por continxencias profesionais.

Se as miñas vacacións coinciden no tempo co permiso de maternidade pode perdela?

Non. No artigo 38.3. do E.T., cando as vacacións coincidan coa suspensión do contrato por maternidade ou cunha incapacidade temporal relacionada co embarazo, co parto ou co período de lactación natural, poderás gozar delas mesmo cando remate o ano natural.

Son traballadora fixa-descontinua, teño dereito á prestación por maternidade?

Sempre e cando esteas dada de alta na Seguridade Social, isto é en activo, ou ben en situación de desemprego con dereito á prestación económica, terás dereito á suspensión do contrato por maternidade con dereito á prestación.

Se sendo fixa descontinua estás en situación de suspensión de contrato por maternidade durante a prestación por desemprego, no período de contrato, a empresa deberá chamarte para a contratación, pasando a estar de alta na empresa na situación de suspensión por maternidade, cotizando á empresa durante a suspensión.

Son traballadora do fogar, teño dereito ao permiso de maternidade?

Tes dereito á mesma prestación nos mesmos termos que no Réxime Xeral da Seguridade Social.

Onde e cando teño que xestionar a solicitude de prestación por maternidade?

En canto deas a luz, ou como máximo 10 semanas antes de dar a luz, debes xestionar a baixa na Seguridade Social. Lembra que 6 semanas son de obrigatorio descanso despois do parto.

E a prestación por risco durante o embarazo e a lactación?

Asúmea a entidade coa que a empresa teña acordada as continxencias profesionais, ou sexa, a Seguridade Social ou unha Mutua.

Canto dura o permiso de maternidade?

Segundo o artigo 48.4 do E.T., 16 semanas, que se verán ampliadas en caso de hospitalización da crianza ata un máximo de 13 semanas adicionais, sempre que permaneza hospitalizada máis de 8 días. No caso de parto múltiple, 2 semanas máis por cada crianza a partir da 2ª.

No caso da adopción ou acollemento, terase dereito á mesma duración do permiso ca no caso de nacemento das crianzas, podendo adiantar ata 4 semanas antes da resolución da adopción, no caso de que a adopción sexa internacional.

Podo gozar do permiso de maternidade a tempo parcial?

Si. Sempre e cando fagas o descanso obrigatorio de 6 semanas despois do parto e o comuniques tanto á empresa como á Seguridade Social. Deberás chegar a un acordo coa empresa para poder gozar del a tempo parcial.

Podo compartir o permiso de maternidade coa miña parella?

Si. No caso de parto, se tes pensado compartilo, en canto fagas a solicitude no INSS, hai un apartado onde indicarás desde cando (lembra que deberá ser logo das 6 semanas de descanso obrigatorio). E se xa fixeches a solicitude, poderás achegar un escrito ao INSS indicando que vas repartir o que che queda de permiso coa túa parella.

Nocaso de adopción, garda e acollemento, cada adoptante, persoa gardadora ou acolledora ten dereito a 16 semanas de suspensión do contrato de traballo das cales 6 semanas deberán desfrutarse a xornada completa e ininterrompida despois da resolución xudicial. As 10 semanas restantes poderán desfrutarse en períodos semanais dentro dos 12 meses.

Podo compartir o permiso de maternidade ampliado tras a hospitalización da miña crianza recién que acaba de nacer?

Si. Do mesmo xeito que no caso anterior, deberás dirixir un escrito ao INSS indicando que vai compartir o permiso de maternidade despois de comunicar a ampliación deste por hospitalización da crianza logo do parto (cun máximo de 13 semanas a maiores das 16 semanas). Deberá indicarse ao INSS que se está a modificar a resolución adoptada inicialmente, e achegar os certificados oportunos.



Teño dereito a cobrar a prestación por maternidade se estou no paro?

Si. Se estás a cobrar a prestación por desemprego e dás a luz, esta interrómpese e comezarías a cobrar a prestación por maternidade. Unha vez rematadas as 16 semanas de prestación, prosegue a prestación por desemprego polo tempo restante que che quedaba.

Se teño un aborto podo acceder á prestación?

Si. Sempre e cando o feto permanecese no seo materno polo menos 180 días, poderás percibir a prestación por maternidade, podendo reincorporarte unha vez finalicen as 6 semanas de descanso obrigatorio, ou ben cando remate a duración da prestación, é dicir, as 16 semanas.

Poden despedirme por estar embarazada?

Non. Tal e como recolle o artigo 55.5 do E.T., sería un despedimento nulo por vulneración de dereitos fundamentais, fronte ao que habería que demandar á empresa no prazo de 20 días desde que se reciba a notificación do despedimento.

Períodos de cotización asimilados por parto:

Computarán para efectos das pensións contributivas de xubilación e de incapacidade permanente un total de 112 días de cotización por cada parto dun só fillo ou filla e 14 días máis por cada fillo ou filla a partir do/a 2^{o/a}, se o parto fose múltiple, agás que se cotice pola traballadora durante as 16 semanas ou se o parto fose múltiple, durante o tempo que corresponda.

Este período incrementárase anualmente ata o ano 2018, ata alcanzar un máximo de 270 días por fillo ou filla no ano 2019, sen que en ningún caso poida ser superior á interrupción real da cotización. Este beneficio só se recoñecerá a un dos proxenitores. No caso de controversia, outorgarase á nai.

En calquera caso, a aplicación destes beneficios non poderá dar lugar a que o período de coidado de fillo ou filla ou menor, considerado como período cotizado, supere cinco anos por persoa beneficiaria.

**PERMISOS, XESTIÓNS
RELACIONADOS COA PATERNIDADE**

Cal é a duración da suspensión do contrato por nacemento ou adopción? É da mesma duración no caso de nacemento que de adopción?

durante o ano 2019, no caso de nacemento a suspensión do contrato será de 8 semanas a desfrutar polo outro proxenitor, das cales as 2 primeiras deberán desfrutalas de xeito ininterrompida inmediatamente despois do parto, podendo ceder a nai biolóxica ao outro proxenitor até 4 semanas do seu período de suspensión non obrigatorio. No caso de adopción, garda ou acollemento cada proxenitor disporá dun período de suspensión de 6 semanas a desfrutar despois da resolución, podendo dispoñer dun total de 12 semanas de desfrute voluntario que deberán desfrutar de forma ininterrompida dentro dos 12 meses seguintes á resolución xudicial, podendo cada proxenitor desfrutar individualmente dun máximo de 10 semanas sobre as 12 totais de desfrute voluntario quedando as restantes a disposición do outro proxenitor. A partir do 1/1/2020 a suspensión por nacemento será de 12 semanas, 4 obrigatorias (16 adopción, 6 obrigatorias) e de 16 no 2021

Podo gozar do permiso de paternidade a tempo parcial?

Si. Pero deberás chegar a un acordo coa empresa para poder gozar del a tempo parcial.

Quen pode gozar do permiso de paternidade e cando, no suposto de parto?

O proxenitor que non sexa a nai biolóxica debe desfrutalo desde o nacemento ata que remate o período obrigatorio, sendo voluntario o resto do desfrute. Deberá comunicar á empresa que vai facer uso deste dereito con antelación.

Pode a nai ou outro proxenitor gozar do permiso de paternidade se o pai –ou outra proxenitora– renuncia a el?

Só o pai (ou a outra proxenitora que non é a nai) pode facer uso del. Se renuncia, pérdese o dereito, xa que non se pode compartir.



Quen pode gozar do permiso de paternidade no caso de adopción ou acollemento?

Só un dos membros da parella, a elección deles/as, no caso de adopción ou acollemento provisional ou permanente. Cando do permiso de maternidade se goce na súa totalidade por un ou unha dos membros da parella, do permiso de paternidade terá que gozar o outro, comunicándoo á empresa. Poderá gozar do permiso durante o período comprendido desde a resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ata que remate o período do permiso de maternidade ou inmediatamente despois deste.

Que requisitos teño que cumprir para cobrar o permiso de paternidade?

Tes que estar dado de alta na Seguridade Social ou en situación asimilada, e acreditar un período mínimo de cotización de 180 días dentro dos 7 anos anteriores á data do inicio do permiso ou alternativamente, 360 días ao longo da vida laboral.

Teño dereito a cobrar a prestación por paternidade se estou no paro?

Si, sempre e cando reúnas os requisitos para o acceso. Se estás a cobrar a prestación por desemprego e tes unha crianza, esta suspéndese para cobrar a prestación por paternidade, e cando esta finalice, prosegue a prestación por desemprego polo tempo restante que che quedaba.

Se as miñas vacacións coinciden no tempo co permiso de paternidade podo perdela?

Non. Cando as vacacións coincidan coa suspensión do contrato por paternidade, poderás gozar delas mesmo cando remate o ano natural, tal e como recolle o artigo 38.3. do E.T.

Poden despedirme por gozar do permiso de paternidade?

Non. Tal e como recolle o artigo 55.5 do E.T., sería un despedimento nulo por vulneración de dereitos fundamentais, fronte ao que habería que demandar a empresa no prazo de 20 días desde que se reciba a notificación do despedimento.



Que acontece co permiso por nacemento que contemplan os convenios?

A meirande parte dos convenios colectivos contemplan un permiso por nacemento, ampliando a duración do permiso que até o de agora viña contemplado no artigo 37.3 b) do E.T. Tras a entrada en vigor do RDL 6/2019, o permiso de 2 días por nacemento de crianza, este permiso desaparece, xa que desde o momento que se produce o nacemento ou a adopción ou acollemento da crianza entra en vigor a suspensión do contrato recollida no artigo 48.5 do E.T.

Porén, podemos solicitar a aplicación das melloras do permiso mediante a negociación colectiva, de xeito que fique consolidado como días de permiso retribuído que o persoal pode desfrutar deles a continuación da suspensión do contrato por nacemento ou adopción, solicitando a súa aplicación a ambas persoas proxenitoras, con independencia do seu xénero.

Para cando serán iguais os períodos de suspensión por nacemento ou adopción?

Estabélcese un período transitorio, durante os anos 2019 e 2020, para a aplicación gradual da nova regulación da suspensión do contrato de traballo por nacemento, adopción, garda con fins de adopción e acollemento, prevista nos apartados 4, 5 e 6 do artigo 48 do E.T, na redacción dada polo RDL6/2019.

Será a partires do 1 de xaneiro de 2021, cando cada persoa proxenitora, adoptante, gardadora ou acollidora goce idéntico período suspensión.



**PERMISO DE
LACTACIÓN**

Que é o permiso por lactación?

Segundo o artigo 37.4. do E.T. é o dereito a ausentarse unha hora do traballo, a cargo da empresa, por ter unha crianza menor de 9 meses. O Estatuto e os convenios ofrecen a posibilidade de gozar do dereito de varios xeitos:

- Dividindo a hora de ausencia en dúas fraccións.
- Reducindo a xornada en media hora.

Os tribunais de xustiza interpretan que gozar da hora de ausencia ao comezo ou ao final da xornada supón unha redución de xornada. Os convenios colectivos poden aumentar a una hora este dereito aínda que se colla na entrada ou na saída. E neste caso o permiso recoñecido é o de redución de xornada en media hora. No caso de que o convenio equipare a redución de xornada por lactación coa ausencia, si poderás gozar do permiso de ausencia ao comezo ou ao final da xornada.

- Acumulando as horas de ausencia en xornadas completas. Esta opción hai que negociala coa empresa se é que non figura concretada a duración no convenio de aplicación. Desde a última reforma laboral, é preciso comunicar con 15 días de antelación que se vai facer uso do permiso e indicar cando rematará. Recomendamos facelo por escrito, achegando dúas copias e quedando coa copia que contén o “Recibín” da empresa.

O cálculo faríase do seguinte xeito, anotando nun calendario as xornadas de traballo que habería que realizar desde a incorporación tras o permiso de maternidade ou paternidade, contando unha hora diaria de ausencia do traballo por cada día laboral ata o día que a crianza cumpra 9 meses e dividilas entre o número de horas que se traballe diariamente (p.ex., 8 se traballa a tempo completo ou 4 se traballa a media xornada). Non se contarían os festivos, nin os días de descanso ou vacacións, só xornadas de traballo efectivas. Así que as xornadas resultantes serán xornadas laborábeis.

Nós recomendamos negociar a ampliación da súa duración nun período acumulábel á baixa de maternidade correspondente a 22 días laborábeis ou un mes natural e ata que a crianza cumpra 12 meses.

É importante ter en conta que o artigo 37.6 do E.T. regula que é a persoa que fai dereito deste permiso a que decide como fai uso del e en que momento.

Pode gozar o pai, ou a outra parella, do permiso de lactación?

Ambos. É un permiso individual para as persoas traballadoras, sen que poida transferirse. Porén, se dúas persoas traballadoras da mesma empresa exercen este dereito polo mesmo suxeito causante, a dirección empresarial podera limitar o seu exercizo simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento, que deberá comunicar por escrito. Cando se exerza o dereito coa mesma duración e réxime o disfrute será até os 12 meses*

Teño dereito ao permiso por lactación se traballo a media xornada ou se decido reducilas para o coidado da crianza?

Si. Non se establecen límites, polo que con independencia do tipo de contrato, categoría e xornada que se teña, ten dereito ao permiso.

Que podo facer se me denegan o permiso?

Se non se dá o acordo coa empresa sobre a concreción horaria ou sobre o período de goce do permiso, terás que acudir á túa federación e solicitar unha cita coa asesoría xurídica co fin de presentar unha demanda ante os xulgados do Social para que se recoñeza o exercicio do devandito permiso. O prazo para presentar este tipo de demandas é de 20 días hábiles desde o día da denegación..

E se me despiden por solicitar ou gozar do permiso de lactación?

Sería declarado nulo por vulneración de dereitos fundamentais. Habería que denunciar a empresa nun prazo máximo de 20 días desde que notifiquen o despedimento.

Que é a prestación económica por exercizo corresponsábel do coidado do lactante?

Considérase situación protexida a redución da xornada de traballo en media hora que, dacordo co previsto no parágrafo cuarto do artigo 37.4 do E.T., leven a cabo coa mesma duración e réxime os dous proxenitores, adoptantes, gardadores con fins de adopción ou acolletores de carácter permanente, cando ambos traballen, para o coidado do lactante desde que cumpra 9 meses até os 12 meses de idade.

Esta redución de xornada -en media hora ou acumulada –contémplase como un dereito individual das persoas traballadoras sen que poida transferirse o seu exercizo á outra persoa proxenitora, adoptante, gardadora ou acollidora. A acreditación do exercizo corresponsábel do coidado do lactante realizarase mediante certificación da redución de xornada polas empresas.

+ info:

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/61f8b540-c867-43cf-926d-77476b975f36>

The background features a vibrant red color with several large, dark grey or black geometric shapes. These shapes include a large curved band on the left side, a jagged, mountain-like shape at the top, and a triangular shape at the bottom left. The text is centered within the red area.

**REDUCCIÓN DE XORNADA
POR COIDADO DE FILLAS/OS
E FAMILIARES**

En que condicións teño dereito a reducir a miña xornada polo coidado de familiares a cargo?

No artigo 37.5 do ET aparece recollido o dereito a reducir a xornada de traballo a quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado a unha crianza menor de 12 anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, e tamén quen precise encargarse do coidado directo dun familiar ata o 2º grao de consanguinidade ou afinidade que por razóns de idade non poida valerse por si mesma nin desempeñe actividade retribuída, con diminución proporcional do salario, entre un oitavo e un máximo da metade da súa duración.

Teñen dereito tanto homes como mulleres traballadoras, mais se 2 ou máis traballadores/as da mesma empresa xerasen o dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario/a poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Se a crianza foi hospitalizada a continuación do parto, ou foi prematura, teño dereito a ausentarme do meu posto de traballo?

Si. Tal e como recolle o artigo 37.4.bis, nos casos de nacementos de crianzas prematuras ou que deberon permanecer hospitalizadas logo do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora, e a reduciren a súa xornada de traballo ata un máximo de 2 horas, coa diminución proporcional do salario, debendo preavisar na empresa con 15 días de antelación á data en que se reincorporará á súa xornada.

Durante canto tempo podo solicitar a redución?

No caso do coidado de crianzas, ata que cumpra 12 anos; no resto dos casos, durante o tempo que se considere necesario por parte do traballador ou da traballadora.

Canto salario vou deixar de percibir?

Á parte proporcional á redución, isto é, unha hora, dúas, tres, catro... A redución é proporcional. Reduciranche tanto o salario base como os complementos (incluída a antigüidade).

Como afecta a redución de xornada ás prestacións da seguridade social e ás prestacións por desemprego?

Durante os dous primeiros anos de redución por coidado de crianzas menores de 8 anos, e durante o primeiro ano de redución por coidado doutros familiares, as cotizacións compútanse incrementadas ata o 100% da contía que lle correspondería se mantivese a xornada a tempo completo, para efectos do cálculo das prestacións da Seguridade Social por incapacidade permanente, morte e supervivencia, maternidade, paternidade e xubilación. Para efectos do cálculo das prestacións por desemprego veranse incrementadas ao 100% durante todo o tempo que fiques en redución de xornada.

Que prazo teño para comunicar a solicitude?

Coa entrada en vigor da última reforma, deberás comunicalo cunha antelación de 15 días (ou a que estipule o convenio), concretando a data na que iniciarás e darás por rematada a redución.

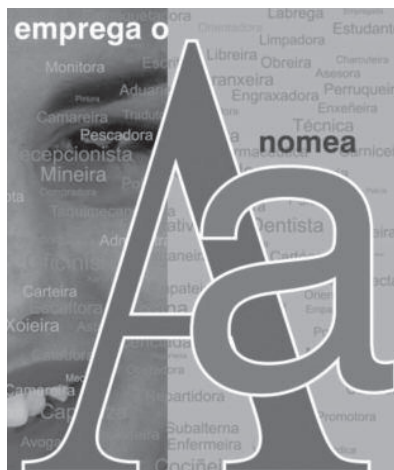
Poden denegarme na empresa a redución de xornada?

Se non existe acordo entre a empresa e a traballadora ou traballador sobre a concreción horaria ou a determinación do período de goce do permiso, deberase presentar unha demanda ante os Xulgados do Social para que se recoñeza o exercicio do dereito.

Aínda que o ET, no seu artigo 37.6., lle recoñece ao traballador ou traballadora a facultade de decidir a concreción horaria e a determinación do período de redución de xornada por coidado de familiares, dentro da súa xornada ordinaria, desde a entrada en vigor da última reforma aparece recollido que “os convenios colectivos poderán establecer, non obstante, criterios para a concreción horaria da redución de xornada, en atención aos dereitos de conciliación da vida persoal, laboral e familiar do traballador ou traballadora e as necesidades produtivas e organizativas da empresa”.

Ademais, a empresa pode limitar o dereito “se dous ou máis traballadores ou traballadoras da mesma empresa xerasen o dereito polo mesmo suxeito causante, por razóns xustificadas de funcionamento da empresa”.

Outro tema de controversia adoita ser o que se interpreta por xornada ordinaria. Ata o de agora, para o cálculo da redución, podíase optar por reducir xornada diariamente, ou mesmo semanalmente (eliminando fines de semana ou días enteiros ao final da semana). Logo da aprobación da reforma laboral, a redución de xornada pasará a ser só diaria. Pero en todo caso, teremos en conta o cálculo sobre a xornada establecida no contrato de traballo e non sobre a xornada real, xa que moitas traballadoras e traballadores alongan a xornada máis do establecido legalmente.



Poden despedirme por solicitar ou por estar a gozar dunha redución de xornada por coidado?

Non, sería un despedimento nulo por vulneración de dereitos fundamentais, fronte ao que habería que demandar a empresa no prazo de 20 días desde que se reciba a notificación do despedimento, tal e como recolle o artigo 55.5. do E.T.

Se o despedimento se produce por motivos alleos á redución (por estar nun ERE, por exemplo), pero estando a gozar da redución a indemnización calcularase sen considerar a redución, sempre e cando non transcorrese o prazo máximo legal para a redución.

É compatibel o permiso de lactación coa redución?

Si. Ambos os permisos son distintos e acumulábeis.

Debo presentar a solicitude por escrito ou fágo verbalmente?

É conveniente achegala por escrito, para asegurarnos de que podemos xustificar que a solicitude a achegamos en prazo, facendo constar que porcentaxe da xornada imos reducir, en que horario e durante canto tempo, ficando ademais co acuse de recibo da empresa.

Achegaremos unha comunicación por duplicado, quedando a traballadora ou traballador coa copia asinada ou selada pola empresa, ou ben co burofax.

Teñen obriga de responderme por escrito?

Non. En caso de conflito alegraríamos o recibo da empresa ou o certificado de envío por burofax (en caso de que non quixesen asinar ou recoller a comunicación). Recomendamos incluír unha referencia no escrito a que *“en caso de non recibir resposta noutro sentido nun prazo de 7 días, entenderase admitida a solicitude”*. Deste xeito *“obrigamos”* a que a empresa comunique a denegación durante ese prazo de tempo.

XA ABONDA DE RECORTES!

**RETROCEDER EN DEREITOS
NON NOS FAI AVANZAR**

8 DE MARZO
día internacional
da muller traballadora

Secretaría da muller

Confederación Intersindical Galega
www.pitbasig.com

Teño que acreditar dalgún xeito a solicitude de redución de xornada por coitado?

A lei non recolle que teñas que acreditar o teu dereito á conciliación, achegando horarios do colexio das crianzas xunto co horario laboral, ou os horarios dos centros de día ou do servizo de axuda no fogar, no caso de familiares dependentes, por poñer varios exemplos. Non obstante, pode darse o caso de que soliciten que acreditemos co libro de familia, certificado de empadramento, ou acreditación da minusvalía ou grao de dependencia, de ser o caso. Achegar a dita información será elección da traballadora ou traballador. No caso do coitado de crianzas menores de 12 anos, fica acreditada a situación xa que probabelmente foi precedida de permisos como o de maternidade ou paternidade, pero no caso de coitado de familiares dependentes, isto non se deu, e a empresa non posúe información sobre a nosa situación familiar, agás os que lle constan polas retencións do IRPF que lle comunicamos, polo que debemos ter en conta este dato, xa que se trataría, en principio, de xustificar o exercicio do noso dereito.

Unha vez comunicado o período da redución, podo aumentalo ou acurtalo?

Si. Sempre e cando sexa menor de 12 anos, ou sempre que se manteña a causa que iniciou o dereito no caso de persoas con discapacidade ou por razón de idade, accidente ou enfermidade non poidan valerse por si mesmos/as.

Non se trataría de aumentar o dereito, senón de continuar co dereito durante máis tempo. En todo caso, deberemos comunicalo previamente, con 15 días de antelación.

E se teño unha nova crianza, debo pedir un novo período de redución?

Se estando en redución de xornada, tes un novo fillo ou filla, pasas automaticamente á situación de maternidade ou paternidade, podendo pasar despois á situación de redución de xornada pola crianza anterior, ou modificala para axustala ás novas circunstancias. De cara á protección social habería un novo período de redución, e durante os dous primeiros anos, as bases de cotización das prestacións da seguridade social veríanse incrementadas ata o 100%.

Recomendamos comprobar na Seguridade Social que a empresa comunicou á Tesourería a situación de redución de xornada por garda legal, para asegurarmos de que os datos que aparecen na oficina son correctos.

**REDUCCIÓN DE XORNADA
POR COIDADADO DE MENORES
AFECTADOS/AS POR CANCRO
OU ENFERMIDADE GRAVE**

Teño dereito a unha prestación se reduzo a miña xornada para coidar dunha crianza afectada por cancro?

Se precisas reducir a túa xornada de traballo en, cando menos, un 50% para coidar de xeito directo, continuo e permanente dun ou dunha menor de 18 anos ao teu cargo, ben sexa por natureza, adopción ou acollemento, afectado/a por cancro ou outra enfermidade grave (podes consultar a listaxe no ANEXO do BOE 1178/2011 do 29 de xullo) que requira de ingreso hospitalario de longa duración ou que precisen continuar co tratamento médico no domicilio tras a diagnose e a hospitalización, tes dereito á prestación.

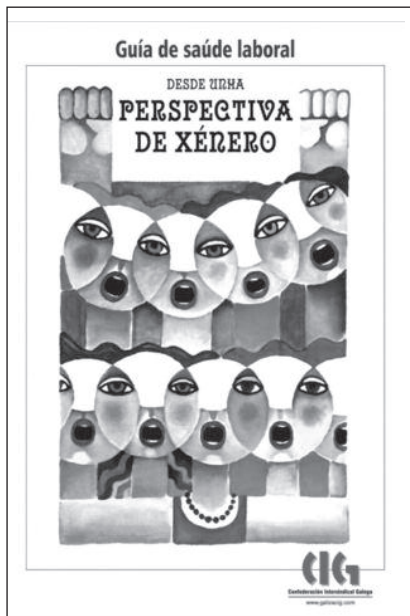
Se estás contratada ou contratado a tempo parcial e sumas dous contratos ou máis, se en cada un reduces o 25% ou máis da túa xornada, sumaranse as xornadas efectivas de traballo para efectos de determinar o límite.

Que trámites teño que realizar?

En primeiro lugar, comunicar á empresa que vas comezar a facer uso deste dereito. Unha vez acordado coa empresa, deberás presentar o modelo de solicitude da entidade xestora (INSS ou ISM) ou da Mutua de accidentes de traballo e enfermidades profesionais, xunto coa documentación necesaria para acreditar a identidade e as circunstancias determinantes do dereito.

Cando se inicia a prestación?

O dereito á prestación nace o mesmo día que inicias a redución, sempre que fagas a solicitude nun prazo de 3 meses desde a data na que se produciu a redución. Fóra do prazo, poderás beneficiarte soamente de 3 meses con carácter retroactivo.



Por canto tempo?

Se che recoñecerá por un mes, prorrogábel por períodos de 2 meses, cando persista a necesidade de coidado da/o menor, debendo acreditala mediante declaración da/o facultativa/o do SERGAS ou da entidade responsábel da asistencia médica do/a menor.

Temos dereito ambos os membros da parella?

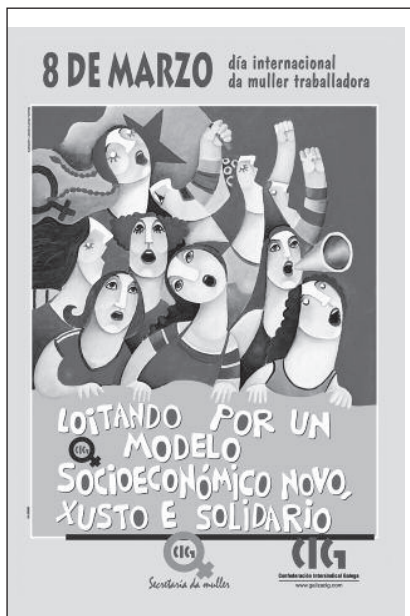
Cando ambos os proxenitores/as, adoptantes ou acolletores/as teñan dereito ao subsidio, só poderá recoñecerse a un dos membros da parella. Deberás estar afiliada/o e en alta nun réxime da Seguridade Social ou Mutualidade, ter cotizados:

- Menores de 21 anos, non se esixe período mínimo de cotización.
- Se tes entre 21 e 26 anos: 90 días cotizados dentro dos 7 anos anteriores á data do descanso ou, alternativamente, 180 días cotizados ao longo da vida laboral.
- Maiores de 26 anos: 180 días dentro dos 7 anos anteriores ao momento do inicio do descanso ou, alternativamente, 360 días cotizados ao longo da túa vida laboral.

E deberás estar ao corrente no pagamento das cotas á Seguridade Social.

Canto vou percibir pola prestación?

É un subsidio equivalente ao 100% da base reguladora establecida para a IT derivada de continxencias profesionais, ou a de continxencias comúns cando no se opte pola cobertura daquelas, aplicando a porcentaxe de redución que experimente a xornada de traballo.



Quen se ocupa da xestión?

Levarase a cabo pola entidade xestora ou mutua de accidentes de traballo e enfermidades profesionais, coa que teñas cubertas as continxencias profesionais. O pagamento do subsidio realizarase coa entidade xestora ou a mutua por períodos mensuais vencidos.

Que prazo teñen para responder a miña solicitude?

A entidade xestora ou a mutua ditará resolución e deberá notificala nun prazo de 30 días desde que lle chegue a solicitude.

25 de novembro Día Internacional para a eliminación da violencia contra as mulleres



Dez pasos para facermos fronte á violencia sexista

- 1** Denunciar todo tipo de discriminación contra as mulleres
- 2** Dar a coñecer os dereitos laborais e sociais das vítimas da violencia machista
- 3** Garantir a aplicación de plans de igualdade e protocolos de acoso efectivos nos lugares de traballo
- 4** Garantir unha rede pública de servizos sociais integrais
- 5** Implantación dun modelo coeducativo en todas as etapas
- 6** Garantir o dereito á sexualidade, e a interromper o embarazo na rede pública de saúde
- 7** Impulso da corresponsabilidade nas tarefas do coidado e no fogar e garantir a conciliación
- 8** Recoñecer e garantir os dereitos das mulleres inmigrantes
- 9** Visualización da problemática específica en materia de saúde laboral das mulleres
- 10** Integrar a exigencia da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes na negociación colectiva



Secretaría da muller

**EXCEDENCIA POR COIDADADO
DE CRIANZAS E FAMILIARES A CARGO**

En que condicións teño dereito a solicitar unha excedencia polo coidado de familiares a cargo?

No artigo 46.3 do ET aparece recollido o dereito a un período de excedencia non superior a 3 anos para atender ao coidado por cada fillo ou filla, tanto por natureza, como por adopción ou acollemento, a contar desde a data de nacemento ou desde a resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terás dereito a un período de 2 anos (ou máis, se así o establece o teu convenio) para atender ao coidado dun familiar, ata o 2º grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade ou discapacidade, non poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída (é dicir, se traballa non ten dereito, aínda que estea cunha IT).

A excedencia pode gozarse de xeito fraccionado, sempre e cando non supere o límite anteriormente citado. Non se marcan mínimos. Non hai obriga legal de comunicar o tempo no que se pretende estar en situación de excedencia, mais se comunicamos un prazo e queremos mudalo (incorporándonos antes, por exemplo, ou ben prorrogalo), deberemos achegar un escrito comunicando a nova situación.

O dereito á reserva durante o 1º ano conta a partires do inicio da excedencia. Unha vez solicitada polo traballador ou traballadora e non desde a data de nacemento do fillo ou filla.

Que prazo teño para comunicar a excedencia?

A lei non recolle un prazo concreto, pero recomendamos facelo cun mínimo de 15 días ou un mes.

Que dereitos teño na empresa ao ficar en situación de excedencia?

Durante o tempo que esteas en situación de excedencia por coidado computarase para efectos de antigüidade e terás dereito á asistencia a cursos de formación profesional. Durante o 1º ano terás dereito a unha reserva do mesmo posto de traballo, e durante os seguintes a un posto do mesmo grupo ou categoría. Se formas parte dunha familia numerosa, a reserva do posto estenderase ata os 15 meses, e 18 se es unha familia numerosa de carácter especial.

Pode a empresa denegarme a reincorporación?

Non. Ao remate do 1º ano de excedencia, poderás reincorporarte ao teu posto. Logo do ano, deberán incorporarte a un posto do mesmo grupo ou categoría. Se che denegan o acceso, será considerado despedimento e poderás demandar a empresa durante os 20 días seguintes á notificación. Considerarase vulneración de dereitos fundamentais e por tanto será un despedimento nulo.

Como afecta a excedencia para efectos das prestacións da seguridade social?

Durante todo o período de excedencia por coidado de crianzas (menores de 3 anos) ten a consideración de cotización efectiva para efectos das correspondentes prestacións da

Seguridade Social por xubilación, incapacidade permanente, morte e supervivencia, maternidade e paternidade.

E cando me reincorpore poden trasladarme?

Se da excedencia se gozou dentro do 1º ano, poden trasladarte de centro como a calquera traballadora ou traballador, salvo que no convenio apareza reflectido a preferencia para aquelas/es que teñan responsabilidades familiares, pero en todo caso se non melloran a duración da reserva, deberán manterche o posto de traballo durante o primeiro ano, e logo de rematar o ano, nun posto equivalente.

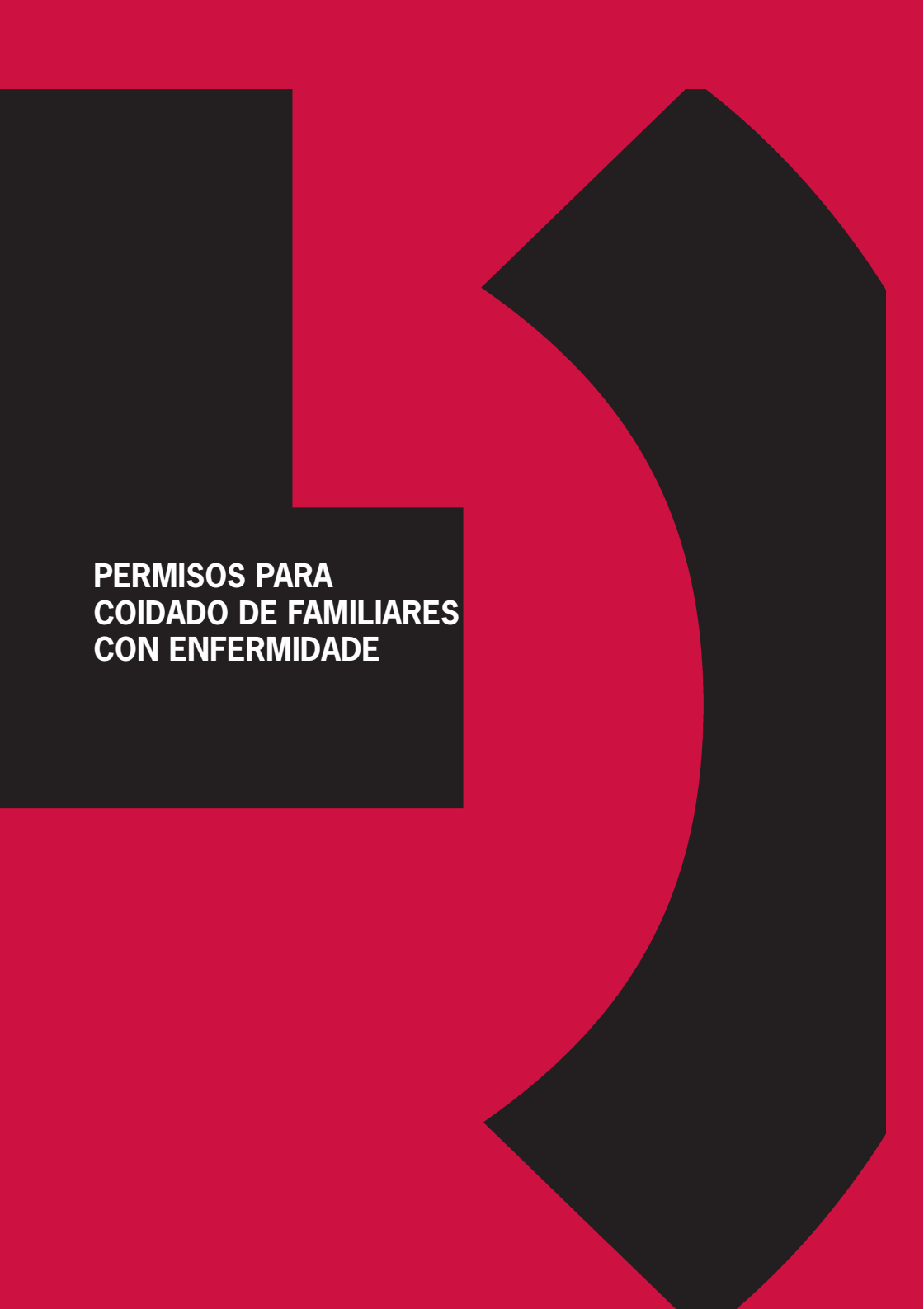
É compatíbel co traballo noutra empresa?

Non aparece condicionada a ningunha obriga que non sexa ao de destinala ao fin do coidado de crianza ou persoa dependente, xa que o coidado pode ser compatíbel cun novo traballo se ten unha concreción horaria distinta e que faga posíbel a dita responsabilidade. Porén, debemos ter en conta que algúns convenios xa recollen unha regulación específica do dereito que impide traballar noutra empresa mentres se estea nesta situación.

O período de reserva do posto varía nos casos de parto múltiple?

Si, porque a reserva será dun ano por cada crianza.





**PERMISOS PARA
CUIDADO DE FAMILIARES
CON ENFERMIDADE**

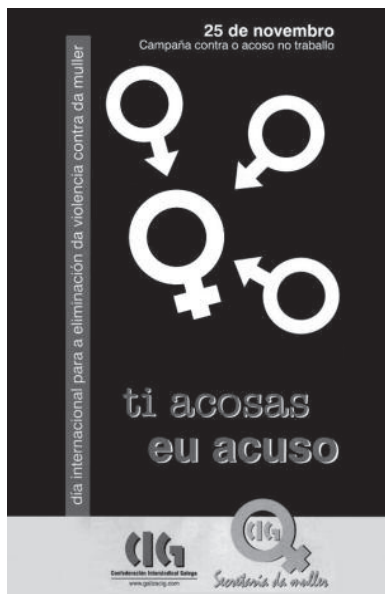
Teño dereito a ausentarme do meu posto de traballo para coidar dun familiar cando estea enfermo?

O artigo 37.3 do ET recolle que preavisando e xustificando a necesidade posteriormente poderás ausentarte, de xeito remunerado, durante 2 días en caso de accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización pero que requira repouso domiciliario, de parentes ata o 2º grao de consanguinidade ou afinidade. Se tes que desprazarte, 4 días.

Para o coidado de que familiares pode pedir o permiso?

Para familiares ata o 2º grao de consanguinidade –ou sexa a propia familia–, ou afinidade, isto é, a familia política. Podes pedilo, logo, para o coidado das crianzas, do teu pai ou nai, sogro, sogra, irmáns, irmás, netos, netas, avós e avoas.

Pero lembra que non protexe as situacións nas que concorra unha enfermidade leve, ou sexa, que non leve consigo hospitalización ou intervención que requira repouso. A lexislación non contempla este permiso para levar as crianzas ou familiares á consulta médica. Para este tipo de situacións, é bo coñecer dúas sentenzas: a do Xulgado do Social nº 1 de Vigo, do 11 de outubro de 2007, referendada pola Sala do Social do TSXG, do 17 de xuño de 2011, que recoñece como “deber inescusábel de carácter público ou persoal” o acompañamento de crianza a consulta médica, ao abeiro do artigo 37.3. d) do ET. Ou a Sentenza da Sala do Social do Tribunal Supremo, do 23 de abril de 2009, que reinterpretar os supostos de hospitalización incluíndo dentro destes o parto natural e por cesárea (artigo 37.3. do ET) para as e os familiares de 2º grao (avós, avoas, netos, netas).



**FLEXIBILIDADE HORARIA E OUTROS PERMISOS
PARA CONCILIAR A VIDA FAMILIAR,
LABORAL E PESSOAL**

Teño dereito á adaptar a duración e distribución da miña xornada de traballo?

Si. o dereito a adaptar á xornada de traballo está recollido no artigo 34.8 do Estatuto das e dos traballadores, que establece que o/a traballador/a terá dereito a adaptar a duración e distribución da xornada de traballo para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral nos termos que se establezan na negociación colectiva ou no acordo ao que chegue co/a empresario/a, respectando, de ser o caso, o previsto naquela.

En que consiste este dereito de adaptar a duración e distribución da xornada?

O Estatuto das e dos traballadores non concreta este dereito e remítenos aos convenios colectivos que é onde se concretan este tipo de permisos (flexibilidade horaria, elección de quenda de traballo, etc.) para o persoal con fillas ou fillos menores ou familiares a cargo ou persoa dependente que por razón de afinidade, conviva co traballador ou traballadora e no seu defecto, ao acordo ao que se chegue coa empresa, respectando o establecido no convenio.

No caso de que no convenio non se regule nada ao respecto sobre a adaptación da túa xornada de traballo por motivos de conciliación da vida laboral, familiar e persoal, hai que solicitala nos termos que máis conveñan á persoa interesada.

Existen outro tipo de permisos para conciliar a vida familiar, persoal e laboral?

A regulación destes permisos faise a través dos convenios colectivos. Este tipo de permisos poden establecerse a través da negociación colectiva, tales como **días por asuntos propios**, **permisos retribuídos** para realizar trámites relacionados coa adopción ou o acollemento, para asistir e para acompañar a tratamentos de fecundación asistida, para acompañar a exames prenatais e a técnicas de preparación ao parto, etc.

The background is a vibrant red color. It features three large, solid black curved shapes: one at the top left, one at the bottom right, and a central horizontal bar. The text is centered within this central bar.

**RISCO NO EMBARAZO
E NA LACTACIÓN NATURAL**

Que recolle a lexislación de prevención de riscos laborais ao respecto da protección da maternidade?

A Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais contempla no artigo 26, **protección da maternidade**, a obriga da empresa de evitar que as traballadoras embarazadas, que deron a luz recentemente ou que se atopen en período de lactación natural se vexan expostas a riscos que poidan danar a súa saúde ou a da súa descendencia.

Na avaliación de riscos tense que ter en conta os posibles riscos para o embarazo ou a lactación natural e, en función destes, a empresa deberá adoptar as medidas precisas para evitar a exposición aos ditos riscos, adaptando as condicións ou o tempo de traballo. Se tal adaptación non é posible ou non é suficiente para garantir a seguridade da traballadora, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente, compatíbel co seu estado e no caso de non existir un posto de traballo alternativo por non resultar técnica ou obxectivamente posible, poderá declararse o paso da traballadora afectada **á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo** ou a **lactación natural**.

Esta suspensión estenderase durante o período necesario para a protección da súa seguridade e da súa saúde e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro posto compatíbel co seu estado.

En que momento se debe avaliar o posto de traballo tendo en conta os posibles riscos para a maternidade?

A protección da maternidade non debe considerarse como unha acción aparte do Plan de Prevención de Riscos Laborais. A avaliación de riscos e a planificación preventiva ten que incluír desde o principio os factores de riscos para a reprodución tanto para o home como para a muller e para a súa descendencia.

A avaliación de riscos para a maternidade é unha obriga da empresa e o punto de partida da acción preventiva. Inclúirá unha **avaliación inicial** independentemente de que o posto de traballo estea ocupado ou non por unha muller embarazada, que dera a luz recentemente ou en período de lactación e as respectivas **avaliacións “periódicas e de revisión”** sempre que se produza un cambio nas condicións de traballo ou un dano na saúde da traballadora o da súa descendencia. No momento da comunicación por parte dunha muller que desempeña un posto de traballo con risco, procederase a unha avaliación “adicional” (ao comunicar a traballadora o estado ou ao ser coñecido polo/o empresario/a).

Cal é a diferenza entre un embarazo de risco e unha situación de risco no embarazo?

o **embarazo de risco** prodúcese cando se presentan problemas na evolución clínica do embarazo porque na xestación xorden unha serie de situacións negativas que complican, dificultan ou impiden o normal desenvolvemento do embarazo e que non son derivadas do traballo desenvolvido na empresa, podendo derivar nunha incapacidade temporal derivada de continxencias comúns.

Entre os factores de risco que poden dar lugar a un embarazo destas características están a **idade da nai, hábitos como o alcolismo ou a drogadicción; antecedentes reprodutivos** (abortos, antecedente de fillo/a nado/a co CIR, defecto conxénito, antecedente de parto pretérmino, cirurxía uterina); **antecedentes médicos na muller que co embarazo poden verse agravados** (hipertensión arterial, cardiopatías, enfermidade renal, diabetes, endocrinopatías, enfermidade psiquiátrica, etc.).

Unha situación de **risco no embarazo** prodúcese cando a situación é atribuíbel á exposición laboral, a existencia dalgún axente nocivo, condición de traballo ou procedemento que xera un risco para a saúde da traballadora, presentando a traballadora un embarazo clinicamente sen problemas. Esta situación dá lugar á **suspensión do contrato por risco** cando a adaptación das condicións ou tempo de traballo ou cambio de posto non é posíbel.

En que consisten a suspensión do contrato por risco no embarazo e na lactación natural de fillos/as menores de nove meses?

A **suspensión do contrato por risco durante o embarazo e a suspensión do contrato por risco durante a lactación natural** de fillos e fillas menores de nove meses, son

situacións protexidas nas que se atopa a traballadora embarazada ou en período de lactación natural durante o período no que debendo cambiar de posto de traballo por outro compatíbel co seu estado, por influír negativamente o traballo que desenvolve na súa saúde, a do feto ou a do/a lactante, nos termos previstos no artigo 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro de prevención de riscos laborais, a dita adaptación ou cambio non resulta técnica ou obxectivamente posíbel ou non poida esixirse por motivos xustificadas.

8 de marzo
día internacional da muller traballadora



Loitando contra a dobre presenza:
**Dobre loita
dobre resposta**

Secretaría da muller

Confederación Intersindical Galega
www.galactcg.com

En que consiste a prestación económica por risco no embarazo e na lactación natural?

Esta prestación, regulada no RD 295/2009, consistirá nun subsidio equivalente ao 100% da

base reguladora establecida para a prestación de incapacidade temporal, derivada de continxencias profesionais. A prestación económica nacerá o día en que se inicie a suspensión do contrato de traballo e finalizará o día anterior a aquel en que se inicie a suspensión do contrato de traballo por maternidade ou o de reincorporación da muller traballadora ao seu posto de traballo anterior ou a outro compatíbel co seu estado. A xestión e o pagamento da prestación por risco durante o embarazo e na lactación natural, corresponderá á entidade xestora ou á MATESS en función do concerto da cobertura dos riscos profesionais.

Estando en situación de incapacidade temporal derivada do embarazo ou da lactación natural, pode solicitar a suspensión do contrato por risco no embarazo ou na lactación natural?

Non. Tal como se recolle no artigo 37 do RD 295/2009, cando a traballadora se vexa en situación de incapacidade temporal e durante a esta, solicite a prestación de risco durante o embarazo ou a lactación natural, non procederá o recoñecemento, de ser o caso, do subsidio, ata que se extinga a situación de incapacidade temporal. Unha vez incorporada ao seu posto de traballo, logo da baixa, se a traballadora ocupa un posto de traballo no que existen riscos laborais para a súa saúde ou a da súa descendencia, deberá tramitar a suspensión do contrato por risco.

Cales son os trámites ou a documentación que debo entregar para que tramiten a prestación por risco?

A traballadora ten que comunicar á Entidade xestora ou Mutua Colaboradora coa Seguridade Social a suspensión de contrato ou actividade por risco durante o embarazo, acompañando:

- O Informe do médico do SERGAS,
- Declaración da empresa sobre os traballos e actividades realizadas, condicións do posto de traballo, categoría, risco específico, etc.

8 DE MARZO
día internacional
da muller traballadora

**Resistimos!
Loitamos!!!**

Reivindicamos o noso espazo na sociedade,
Como mulleres, como traballadoras, como galegas!

CIG
Confederación Intersindical Galega
www.galinter.org

CIG
Secretaría de muller

Os servizos médicos da Entidade Xestora ou da Mutua emitirán certificado médico acreditando que as condicións do posto inflúen negativamente na saúde da traballadora ou do feto.

A traballadora presentará a solicitude, segundo modelo oficial, á que acompañará tamén:

- A declaración da empresa sobre a inexistencia doutro posto compatíbel co estado da traballadora
- A documentación necesaria para acreditar a identidade e as circunstancias determinantes do dereito.

Que se pode facer se a empresa se nega a facilitar a documentación para solicitar a prestación por risco?

Solicítala por escrito co fin de que quede constancia da solicitude, a data e o motivo e poñelo en coñecemento da Inspección de Traballo e da Mutua.

Que podo facer se a mutua non declara a suspensión do contrato por risco no embarazo?

O primeiro que hai que facer é presentar unha reclamación por escrito na Mutua, deixando constancia do desacordo e solicitando que se reconsidere a denegación da suspensión. Logo solicitarase informe á Inspección de Traballo e Seguridade Social, co fin de que esta manifieste a súa conformidade ou discrepancia en relación coas medidas adoptadas pola empresa, que poidan determinar o dereito ao subsidio por risco durante o embarazo. Tamén iniciando a propia traballadora unha reclamación previa á vía xurisdiccional no INSS, que de non se resolver favorablemente poderá interpoñerse unha demanda ante o xulgado do social.

Teño dereito a ausentarme do traballo, con dereito a remuneración?

As traballadoras embarazadas, tal como se recolle no artigo 26.5 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, teñen dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, previo aviso ao/a empresario/a e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada.

Se estou con redución de xornada por coidado de menor e me recoñecen a prestación por risco durante o embarazo, que cantidade se percibe?

A contía da prestación é a correspondente ao 100% da base reguladora por continxencias profesionais da nómina do mes anterior ao que se produce á suspensión; polo tanto esta será a correspondente á xornada que se realiza.

As mulleres embarazadas poden traballar na quenda de noite?

Na lexislación recóllese que a empresa deberá avaliar os axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do

feto e adoptar as medidas precisas para evitar a exposición se a avaliación pon de manifesto que existe risco, medidas que incluírán, cando resulte preciso, a non realización de traballo nocturno ou a quendas.

Como se pode actuar desde os comités para axilizar o proceso adaptación /cambio/paso a situación suspensión?

Para axilizar a adaptación/cambio de posto de traballo ou a tramitación da suspensión do contrato por risco no embarazo e na lactación, desde os Comités de Seguridade e Saúde ou os delegados e delegadas en empresas de menos de 50 traballadores/as, pódense negociar **protocolos de actuación** en situación de embarazo e lactación natural.

No protocolo incluírase o procedemento a seguir no caso de que unha traballadora ocupe un posto de traballo no que as tarefas que desenvolve poden repercutir no embarazo ou lactación natural.

Pódenme despedir por estar a gozar da suspensión de contrato por risco no embarazo e na lactación?

Non, sería un despedimento nulo por vulneración de dereitos fundamentais, fronte ao que habería que demandar a empresa no prazo de 20 días desde que se reciba a notificación do despedimento.

25 de novembro 2009

**Non deixes
que che pasen por riba!**
**DILLE NON
Á VIOLENCIA DE XÉNERO!**

Día internacional contra a violencia de xénero

CIG
Confederación Intersindical Galega
www.galtracig.com

CIG
Secretaría da muller

**ACOSO SEXUAL E
POR RAZÓN DE SEXO**

Que é o acoso sexual?

Constitúe **acoso sexual**, sen prexuízo do establecido no código penal, 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 (artigo 7.1. da Lei Orgánica de Igualdade entre Mulleres e Homes).

Que é o acoso por razón de sexo?

Constitúe **acoso por razón de sexo** calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou efecto de atentar contra súa dignidade e de crear un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo (artigo 7.2. da Lei Orgánica de Igualdade entre Mulleres e Homes).

Que é a discriminación por embarazo ou maternidade?

Unha **discriminación por embarazo ou maternidade** constitúe unha discriminación directa por razón de sexo, todo trato desfavorábel ás mulleres relacionado co embarazo ou a maternidade (artigo 8 da Lei Orgánica de Igualdade entre Mulleres e Homes).

Pode ser despedida unha persoa por acoso sexual ou por razón de sexo?

Se se demostra que se produciu acoso sexual ou por razón de sexo ao empresario/a ou ás persoas que traballan na empresa, esta é causa de despedimento disciplinario.

Están obrigadas as empresas a elaborar un protocolo de acoso sexual e acoso por razón de sexo?

As empresas deberán, tal e como se recolle no artigo 48 da Lei de Igualdade entre mulleres e homes, promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual e o acoso por razón de sexo e arbitrar procedementos para a súa prevención e para dar canle ás denuncias ou reclamacións de que sexa obxecto deste. Con esta finalidade poderanse establecer medidas, negociadas coa representación legal das e dos traballadores, tales como a elaboración e difusión de códigos de boas prácticas, a realización de campañas informativas ou accións de formación. A representación legal das e dos traballadores deberán contribuír a previr o acoso sexual e o acoso por razón de sexo mediante a sensibilización dos e das traballadoras fronte a este e a información á dirección da empresa das condutas ou comportamentos que puidesen propicialo.

Como se pode actuar a representación legal dos e das traballadores dos casos de acoso sexual e por razón de sexo?

Para o tratamento dos casos de acoso sexual e por razón de sexo que se poidan producir na empresa, desde os comités de empresa ou os/as delegados/as en empresas de menos de 50 traballadores/as, pódense negociar **protocolos de actuación** en situación de acoso sexual e por razón de sexo.

Podes descargar a nosa proposta de protocolo consultando a seguinte ligazón:

<http://www.cig.gal/documento/protocolo-cig-acoso-prevencion-actuacion.html>



**VIOLENCIA
DE XÉNERO**

Como se acredita a situación de vítima de violencia de xénero?

Para os efectos da Lei 11/2007, galega para prevención e tratamento integral da violencia de xénero, a situación de violencia acreditarase por calquera das seguintes formas:

- Certificación da orde de protección ou da medida cautelar, ou testemuño ou copia autenticada pola/o secretaria/o ou polo/a secretario/a xudicial da propia orde de protección ou da medida cautelar.
- Sentenza de calquera orde xurisdiccional que declare que a muller sufriu violencia en calquera das modalidades definidas nesta lei.
- Certificación e/ou informe dos servizos sociais e/ou sanitarios da Administración pública autonómica ou local.
- Certificación dos servizos de acollida da Administración pública autonómica ou local.
- Informe do ministerio fiscal que indique a existencia de indicios de violencia.
- Informe da Inspección de Traballo e da Seguridade Social.
- Calquera outra que se estableza regulamentariamente.

Unha traballadora vítima de violencia de xénero ten dereito a unha redución de xornada ou á reordenación do tempo de traballo?

Si. A traballadora vítima de violencia de xénero ten 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, é dicir, a organizar o horario de traballo conforme ás necesidades da traballadora a través da adaptación do horario, a aplicación do horario flexíbel ou de outras formas de ordenación do tempo de traballo que se empreguen na empresa.

Ten dereito a traballadora vítima de violencia de xénero a solicitar o traslado de posto de traballo a outro centro de traballo?

Si. A traballadora vítima de violencia de xénero que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servizos, terá dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo. En tales supostos, a empresa deberá comunicarlle á traballadora as vacantes existentes no devandito momento ou as que se puidesen producir no futuro.

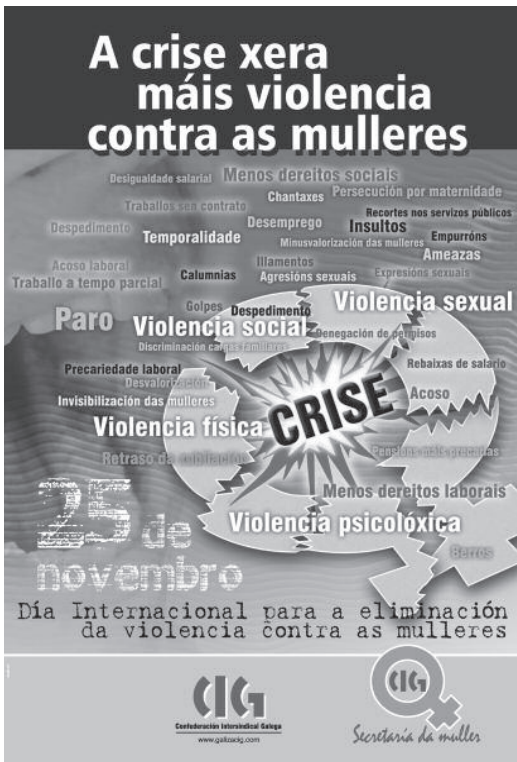
O traslado ou cambio de centro de traballo terá unha duración inicial de 6 meses, durante os cales a empresa terá obriga de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaba a traballadora. Rematado este período, a traballadora poderá optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo. Neste último caso decaerá a devandita obriga de reserva.

Unha traballadora vítima de violencia de xénero ten dereito á suspensión da relación laboral con reserva do posto de traballo?

Si. O contrato de traballo poderá suspenderse por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero. Cando a traballadora teña que abandonar temporalmente o seu posto de traballo, a empresa deberá reservar o seu posto de traballo durante 6 meses, que o/a xuíz/a poderá prorrogar por períodos de 3 meses e ata un máximo de 18 meses.

Considérase cotizado para efectos de determinadas prestacións o tempo durante a suspensión da relación laboral?

O tempo de suspensión da relación laboral pola situación de violencia de xénero considérase de cotización efectiva para efectos das prestacións da Seguridade Social por xubilación, incapacidade permanente, morte ou supervivencia, maternidade e desemprego, e considerárase que se atopa en situación asimilada a de alta para acceder ás prestacións indicadas.



Unha traballadora vítima de violencia de xénero ten dereito a que se lle extinga o contrato de traballo?

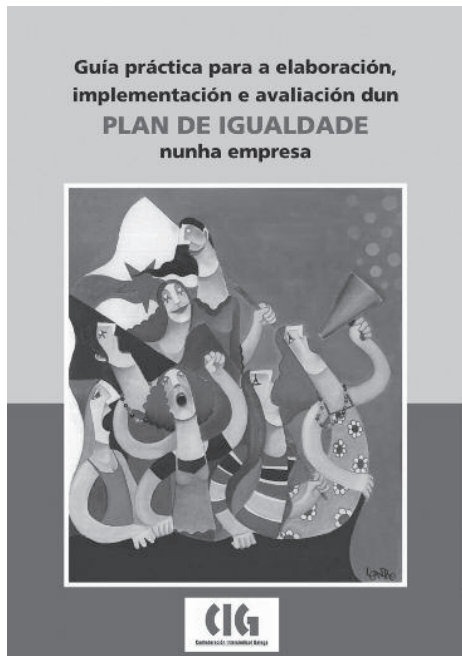
Si. O contrato de traballo pode extinguirse por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar definitivamente o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero.

En canto á protección por desemprego como se considera a situación de extinción do contrato de traballo?

No que respecta á protección por desemprego, a traballadora que para garantir a súa protección se vexa obrigada a abandonar definitivamente o seu posto de traballo, considérase como situación de desemprego involuntario, polo que, se cumpre os requisitos xerais, ten dereito a cobrar a prestación contributiva ou o subsidio por desemprego.

As faltas de asistencia son consideradas como tal no caso dunha traballadora vítima de violencia de xénero?

Non teñen a consideración de **faltas de asistencia ao traballo** as ausencias motivadas pola situación física ou psicolóxica da traballadora a consecuencia da violencia de xénero, circunstancia que deberá acreditarse polos servizos sociais de atención ou os servizos de saúde sen prexuízo de que as ditas ausencias sexan comunicadas pola traballadora á empresa (art. 21.4 da Lei 1/2004, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero).



Máis información:

"<http://www.cig.gal/documento/guia-dereitos-mulleres-vitimas-violencia-2007.html>"



**PLANS, PROTOCOLOS E
MEDIDAS DE IGUALDADE**

Que é un plan de igualdade?

Podemos definir un plan de igualdade, tal e como se recolle no **artigo 46 da Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes**, como *"un conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de realizar unha diagnose da situación, tendentes a acadar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo*.

Que contidos ou materias debe conter un plan de igualdade?

Segundo o artigo 46.2 da Lei Orgánica de Igualdade entre Mulleres e Homes, modificado polo RDL6/2019 os plans de igualdade conterán un conxunto ordenado de medidas avaliábeis dirixidas a remover os obstáculos que impiden ou dificultan a igualdade efectiva de mulleres e homes. Con carácter previo, elaborárase un **diagnóstico negociado**, no seu caso, coa RLP, que conterá cando menos as seguintes **materias**: proceso de selección e contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condicións de traballo (incluída a auditoría salarial entre mulleres e homes), exercizo corresponsábel dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral, infrarrepresentación feminina, retribucións, prevención do acoso sexual e por razón de sexo.

A elaboración do diagnóstico realizarase no seo da **Comisión Negociadora do Plan de igualdade** para o cal, a dirección da empresa facilitará todos os datos e información necesaria para elaborar o mesmo en relación coas materias enumeradas neste apartado, así como os datos do **Rexistro salarial**.

Que empresas deben negociar un plan de igualdade?

Até o de agora só as empresas de máis de 250 persoas están obrigadas a negociar un Plan de Igualdade coa representación legal dos traballadores e traballadoras, ou ben aquelas nas que a autoridade laboral a acordase por medio dun expediente sancionador. A partires da entrada en vigor do RDL 6/2019,

- As empresas de máis 150 persoas traballadoras e até 250 contarán cun período dun ano para a aprobación dos plans de igualdade (até o 2020).
- As empresas de máis de 100 e até 150 persoas traballadoras disporán dun período de 2 anos para a aprobación dos plans de igualdade (até o 2021).
- As empresas de 50 a 100 disporán dun período de tres anos para a aprobación dos plans de igualdade (até o 2023)

Que debe recoller o Rexistro Salarial?

Tendo en conta o recollido no artigo 28.2 do E.T, o empresario ou empresaria está obrigada a levar un Rexistro cos valores medios dos salarios, os complementos salariais e as percepcións extrasalariais do seu cadro de persoal, desagregados por sexo e distribuídos por grupos profesionais, categorías profesionais ou postos de traballo iguais ou de igual valor. As persoas traballadoras terán dereito a acceder, a través da RLP da empresa, ao rexistro salarial da súa empresa.

Cando as empresas con máis de 50 persoas traballadoras, se detecte que o promedio das retribucións do persoal dun sexo sexan superiores aos do outro nun 25% ou máis, tomando o conxunto da masa salarial ou a media das percepcións satisfeitas, o empresario ou empresaria deberá incluír no Rexistro Salarial unha xustificación de que dita diferenza corresponde a motivos non relacionados co sexo das persoas traballadoras.

Están obrigadas as empresas a negociar medidas dirixidas a promover a igualdade?

Si. no artigo 85 do Estatuto das e dos traballadores, aparece recollido o deber de negociar medidas dirixidas a promover a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito laboral ou plans de igualdade.

Como se negocia un plan de igualdade?

Os pasos a seguir na negociación dun plan de igualdade comezan pola asunción por parte da Dirección da empresa dun **compromiso**, que deberá plasmarse nun documento asinado por

ambas as partes, a Dirección da empresa e a Representación das e dos traballadores e a constitución dunha Comisión de Igualdade, que será a equipa de traballo responsábel da negociación e elaboración do Plan. Este compromiso representa o grao de implicación no desenvolvemento do Plan, das partes que o integran, sendo indispensable unha predisposición positiva a colaborar na súa execución.

Cales son as seguintes fases na elaboración do plan de igualdade unha vez constituída a comisión de igualdade?

Unha vez asinado o compromiso e creada a comisión de igualdade as seguintes fases que integran este proceso son:

- Diagnose
- Programación
- Implantación
- Avaliación

En que consiste a fase de diagnose?

É a fase previa á realización dos contidos do Plan, que nos servirá de base para a realización deste e consiste na recollida de información de carácter cuantitativo e cualitativo que nos proporcionará información sobre as características, as necesidades e as opinións das mulleres e os homes que traballan na empresa co fin de detectar a existencia de posibles desigualdades ou discriminacións por razón de sexo.

Debemos obter información das **características xerais da empresa e estrutura organizativa**, das **características do cadro de persoal** (sexo, idade, nivel de estudos, categorías profesionais, tipos de contrato, tipos de xornada, niveis xerárquicos, movementos de persoal, antigüidade, responsabilidades familiares...); da **política de recursos humanos** (linguaxe e contido das ofertas de emprego, perfil profesional, criterios de selección, composición das equipas, obxectivos da formación, criterios da avaliación para valorar a promoción, avaliación das capacidades, criterios para decidir os aumentos salariais, salarios das ocupacións maioritariamente levadas a cabo por homes e mulleres, beneficios sociais, incentivos, etc); das **opinións e suxestións do persoal** (grao de aceptación e implicación do persoal no Plan, opinións sobre o rol da muller no traballo, necesidades expresadas polas propias mulleres, proposta do conxunto do cadro de persoal).

Unha vez recollida esa información **cuantitativa e cualitativa** farase unha análise desta e elaborárase un **informe da diagnose** onde se recollerán as conclusións obtidas e se formularán propostas a desenvolver.

En que consiste a programación do plan de igualdade?

Unha vez realizada a diagnose, determinadas as medidas específicas para corrixir situacións de desigualdade nas áreas de intervención en función dos resultados da

diagnose é preciso proceder a elaboración do plan de igualdade de oportunidades. Estas medidas, para a consecución dos obxectivos fixados, implantaranse nas áreas de acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo e a prevención do acoso sexual e por razón de sexo.

Para implantación destas medidas, estableceranse ademais as actividades a realizar, recursos humanos e materiais e a temporalización.

En que consiste a implantación do plan de igualdade?

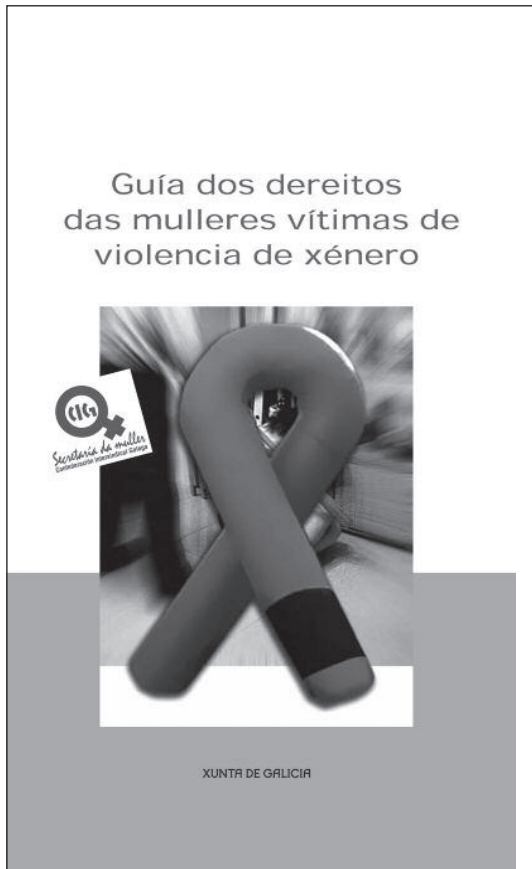
Unha vez deseñado o Plan de Igualdade a realizar na empresa, o seguinte paso consiste en levar a cabo o proposto neste. Para iso executarase cada unha das actividades que configuran o Plan, realizarase un control de desenvolvemento deste e corríxiranse os imprevistos que se produzan.

En que consiste a fase de avaliación dun plan de igualdade?

A avaliación ten unha función de control do grao de cumprimento do planificado no plan de igualdade se as medidas adoptadas no Plan de Igualdade responderon ao que se pretendía e tamén sirva para a detección das áreas nas que preciso introducir melloras, marcando novas liñas de actuación.

Como podemos actuar se detectamos unha discriminación na empresa?

Deberas denuncia-la ante a autoridade laboral competente. Tal e como recolle o artigo 90.6 do Estatuto das e dos traballadores, a autoridade laboral velará polo respecto ao principio de igualdade nos convenios colectivos que puidesen conter discriminacións directas ou indirectas por razón de sexo poñéndoo en coñecemento do Instituto da Muller ou nos organismos da comunidade



autónoma. En Galiza dirixiríamos unha denuncia ao Servizo de igualdade laboral da Consellería de Traballo e Benestar:

unidade.igualdade.traballo@xunta.es

Pode obter a miña empresa algún recoñecemento sobre a aplicación das políticas de igualdade na miña empresa?

Si. O Ministerio de Traballo creou un distintivo para recoñecer aquelas empresas que destaquen pola aplicación de políticas de igualdade de trato e oportunidades cos seus traballadores e traballadoras que poderá ser utilizado no tráfico comercial da empresa con fins publicitarios, en aplicación do artigo 50 da Lei de Igualdade, “Igualdad en la empresa”. Este distintivo regúlase anualmente a través dun RD.

No caso galego a Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres en Galiza, regula no seu artigo 16 a obtención da Marca Galega de Excelencia no Traballo.

25 de novembro: día internacional contra a violencia de xénero

violencia, agresións, maltrato...

cambio de vacacións

redución de xornada

traballo a turnos

formación

traslado de posto de traballo

axudas sociais

CIG
Confederación Intersindical Galega
MULLER

Exixamos na negociación colectiva medidas contra a violencia de xénero

The background is a vibrant red color. It features several large, solid black shapes. At the top, there is a horizontal bar that tapers to a point on the right side. Below this, a large, curved black shape arches across the middle of the page. At the bottom, another large, curved black shape arches across the page, mirroring the one above. In the center-right area, there is a solid black rectangular block containing white text.

**MODELOS DE
SOLICITUDES**

REF.: ACUMULACIÓN, VACACIONES E REDUCCIÓN DE XORNADA

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, traballadora da empresa _____ con enderezo, para efectos de notificación, en _____ e teléfono _____.

MANIFESTO:

PRIMEIRO: Que, de conformidade co establecido no artigo 37.6 do E.T., quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algunha ou algún menor de 12 anos, terá dereito a unha **reducción da xornada de traballo** de, entre polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

SEGUNDO: Que de conformidade co establecido no artigo 37.4 do E.T., **as traballadoras e traballadores, por lactación dun fillo ou filla menor de 9 meses, terán dereito** a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións, ou **acumulala en xornadas completas**.

TERCEIRO: Que tendo en conta o recollido no artigo 37.7 do E.T., **a concreción horaria e a determinación do período de goce do permiso de lactación e da reducción de xornada, corresponderá á traballadora**, dentro da súa xornada ordinaria.

CUARTO: Tomando como referencia o recollido no artigo 38.3 do ET, segundo o cal cando o período de **vacacións** fixado no calendario de vacacións da empresa coincide no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de tempo de suspensión do contrato de traballo por maternidade, **terase dereito a gozar das vacacións en data distinta á da incapacidade temporal** ou á do goce do permiso que polo dito precepto lle correspondese, ao finalizar o período de suspensión, aínda que termine o ano natural a que correspondan.

SOLICITO:

Que se proceda a acumular á suspensión do contrato por nacemento/acollemento/adopción **o permiso polo coidado do lactante**, correspondente a _____ xornadas de traballo, entrando en vigor esta licenza o día ____ de ____ de 20__ ata o día ____ de ____ de 20__.

Gozar das vacacións correspondentes ao exercicio 20__ a continuación do goce do permiso polo coidado do lactante, desde o ____ de ____ ata o ____ de outubro, incorporándome ao meu posto de traballo o vindeiro día ____ de ____ de 20__.

Desde o día ____ de ____ de 20__, reducir a miña xornada de traballo _____ horas, resultando, por tanto, o seguinte horario: de 9:30 a 13:30 horas.

En caso de non recibir resposta a este escrito nun prazo de quince días, entenderase estimada a petición.

_____, a _____ de _____ de 20_____

Asinado,

Recibín,

O/a traballador/a

A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

Ref.: EXCEDENCIA POR COIDADADO DE FILLO/A

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, traballadora da empresa _____, con enderezo para efectos de notificación en _____, e teléfono de contacto _____.

MANIFESTO:

Que de conformidade co establecido no artigo 46.3 do E.T, segundo o cal, *as e os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo/a, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, a contar desde a data de nacemento ou, de ser o caso, da resolución xudicial administrativa.*

SOLICITO:

Pasar á situación de **excedencia por coidado de fillo/a**, polo que a partir do vindeiro día _____ de _____ do presente ano, deixarei de prestar calquera tipo de actividade para a súa empresa.

_____, a ____ de _____ de _____

Asinado,

Recibín,

O/a traballador/a

A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

REF.: 1 HORA DE AUSENCIA PARA O COIDADADO DO LACTANTE

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, traballadora da empresa _____, con enderezo en _____, e teléfono _____.

MANIFESTO:

PRIMEIRO: Que, de conformidade co establecido no artigo 37.4 do Estatuto das persoas Traballadoras, ***as persoas traballadoras terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións, para o coidado do lactante, até que cumpra 9 meses, podendo substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas.***

SEGUNDO: *Que atendendo á modificación do Real Decreto - lei 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación, “a redución de xornada é un dereito individual das persoas traballadoras sen que poida transferirse o seu exercizo ao outro proxenitor, adoptante, gardador ou acolledor. Cando ambos proxenitores, adoptantes, gardadores, ou acolletores exerzan este dereito coa mesma duración e réxime, o período de desfrute poderá extenderse até que o lactante cumpra 9 meses, con redución proporcional do salario a partir do cumprimento dos 9 meses”*

COMUNICO:

A hora de ausencia de traballo para o coidado do lactante establecida no artigo 37.4. do Estatuto das e dos traballadores, de xeito que o horario quede establecido do seguinte xeito: entre as _____ horas e as _____ horas, entrando en vigor esta licenza o vindeiro día _____ de _____ de _____ e finalizando o día _____ de _____ de 20_____, data na que a crianza cumpre 9 meses.

En caso de non recibir resposta a este escrito nun prazo de quince días, entenderase estimada a petición.

_____, _____ de _____ de 20_____

Asinado,

Recibín,

O/a traballador/a

A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

REF.: ACUMULACIÓN DA HORA DE AUSENCIA PARA O COIDADADO DO LACTANTE

Eu, _____ con documento de identidade nº _____, traballadora da empresa _____ con enderezo, para efectos de notificación, en _____ e teléfono de contacto _____.

MANIFESTO:

Que de conformidade co establecido no artigo 37.4 do E.T., **as persoas traballadoras terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións, para o coidado do lactante até que este cumpra 9 meses ou a acumulala en xornadas completas.**

SOLICITO:

Que se proceda a acumular á suspensión do contrato por nacemento/acollemento/adopción, **a hora de ausencia para o coidado do lactante**, establecida no artigo 37.4. do Estatuto das persoas traballadoras, correspondente a _____ xornadas de traballo, entrando en vigor esta licenza o día _____ de _____ ata o día _____ de _____ de 20 ____.

En caso de non recibir resposta a este escrito nun prazo de quince días, entenderase estimada a petición.

_____, a _____ de _____ de 20 ____

Asinado,

Recibín,

O/a traballador/a

A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

Nota: como facer o cálculo do permiso de lactación acumulado?

O cálculo que é máis beneficiario para a traballadora faise contando as xornadas de traballo que van desde a data na que remata o permiso de maternidade ata a data na que a crianza cumpre 9 meses, e logo dividir ese número polas horas de xornada laboral diaria.

Por exemplo, unha traballadora que deu a luz o 17 de xullo de 2009, incorporárase a traballar o 6 de novembro. Desde o 6 de novembro ata o 17 de abril (data na que a crianza cumpre os 9 meses) van 111 xornadas de traballo (contando de luns a venres, sen ter en conta os festivos porque non se traballan). Estas 111 xornadas de traballo dan lugar a 111 horas de lactación acumulada (calculando 1 hora de permiso), que, dividido entre 8 horas que traballa ao día, saen un total de 13,875 xornadas, ou sexa 14 xornadas de permiso acumulado. A traballadora incorporárase o día 25 de novembro.

REF.: REDUCCIÓN DE XORNADA POR COIDADADO DE MENOR

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, traballadora da empresa _____ con enderezo, para efectos de notificación, en _____ e teléfono de contacto _____.

MANIFESTO:

PRIMEIRO: Que, de conformidade co establecido no artigo 37.6 do E.T., quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 12 anos, terá dereito a unha **reducción da xornada de traballo** de, entre polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

SEGUNDO: Que tendo en conta o recollido no artigo 37.7 do Estatuto dos Traballadores, **a concreción horaria e a determinación do período de goce do permiso de lactación e da redución de xornada, corresponderá á traballadora ou traballador**, dentro da súa xornada ordinaria.

SOLICITO:

Desde o día _____ de _____ de _____, **reducir a miña xornada de traballo _____ horas**, resultando, por tanto o seguinte horario: de _____ a _____ horas.

En caso de non recibir resposta a este escrito nun prazo de 15 días, entenderase estimada a petición.

A Coruña, a _____ de _____ de 20_____

Asinado,

Recibín,

O/a traballador/a

A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

REF.: VACACIÓNS COINCIDENTES COA SUSPENSIÓN DO CONTRATO POR NACEMENTO/ADOPCIÓN/ACOLLEMENTO

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, traballadora da empresa _____, con enderezo, para efectos de notificación _____ e teléfono de contacto _____

MANIFESTO:

Que, de conformidade co establecido no artigo 38.3 do E.T., cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa coincide no tempo cunha incapacidade temporal derivada da preñez, o parto ou a lactación natural, ou co período de suspensión de contrato por maternidade ou paternidade, **terase dereito a gozar das vacacións en data distinta á da incapacidade temporal** ou á do goce do permiso que por aplicación do devandito precepto lle correspondese, ao finalizar o período de suspensión, aínda que remate o ano natural a que correspondan.

SOLICITO:

O goce das vacacións correspondente ao exercicio _____, con data de inicio o día _____ de _____ de _____, incorporándome ao meu posto de traballo o vindeiro día _____ de _____ de 20_____

En caso de non recibir resposta a este escrito nun prazo de 15 días, entenderase estimada a petición. _____, a _____ de _____ de 20_____

Asinado,

Recibín,

O/a traballador/a

A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

REF.: REDUCCIÓN DE XORNADA POR COIDADO DE FAMILIAR

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, traballadora da empresa _____ con enderezo, para efectos de notificación, en _____ e teléfono de contacto _____.

MANIFESTO:

PRIMEIRO: Que, de conformidade co establecido no artigo 37.6 do E.T., quen precise encargarse do coidado directo de familiar, até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesma/o, e que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito a unha **redución da xornada de traballo** de, entre polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

SEGUNDO: Que tendo en conta o recollido no artigo 37.7 do Estatuto dos Traballadores, **a concreción horaria e a determinación do período de goce da redución de xornada, corresponderá á traballadora ou traballador**, dentro da súa xornada ordinaria.

SOLICITO:

Desde o día _____ de _____ de _____, reducir a miña xornada de traballo _____ horas, resultando, por tanto o seguinte horario: de _____ a _____ horas

En caso de non recibir resposta a este escrito nun prazo de 15 días, entenderase estimada a petición.

A Coruña, a _____ de _____ de 20 _____

Asinado,

Recibín,

O/a traballador/a

A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

REF.: PERMISO POR MATRIMONIO

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, traballadora da empresa _____ con enderezo, para efectos de notificación, en _____ e teléfono de contacto _____.

MANIFESTO:

Que, de conformidade co establecido no artigo 37.3. a) do E.T., o traballador ou a traballadora, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, durante **15 días naturais** en caso de **matrimonio**.

SOLICITO:

Desde o día ____ de ____ de ____, até o día __ de __ de 201? desfrutar dos 15 días de permiso.
--

En caso de non recibir resposta a este escrito nun prazo de 15 días, entenderase estimada a petición.

A Coruña, a _____ de _____ de 20 _____

Asinado,

Recibín,

O/a traballador/a

A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

REF.: PERMISO POR TRASLADO DE DOMICILIO

Eu, _____, con documento de identidade nº _____,
traballadora da empresa _____ con enderezo, para efectos de notificación, en
_____ e teléfono de contacto _____.

MANIFESTO:

Que, de conformidade co establecido no artigo 37.3. c) do E.T., o traballador ou a traballadora, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, durante 1 día, por traslado do domicilio habitual.

SOLICITO:

Desfrutar do día de permiso o _ de _ de 201?
--

A Coruña, a _____ de _____ de 20 _____

Asinado,

Recibín,

O/a traballador/a

A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

REF.: PERMISO POR ACCIDENTE/ENFERMIDADE/FALECIMENTO/HOSPITALIZACIÓN OU INTERVENCIÓN CIRÚRXICA

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, traballadora da empresa _____ con enderezo, para efectos de notificación, en _____ e teléfono de contacto _____.

MANIFESTO:

Que, de conformidade co establecido no artigo 37 b) do E.T., o traballador ou a traballadora, ten dereito a “2 días polo falecemento, accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario de parentes até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo o traballador ou a traballadora necesite facer un desprazamento ao efecto, o prazo será de 4 días”.

SOLICITO:

Desfrutar desde o _ de _ ao _ de _ de 201 dos dous días de permiso.

A Coruña, a _____ de _____ de 20 _____

Asinado,

Recibín,

O/a traballador/a

A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

REF.: PERMISO PARA TRÁMITES RELACIONADOS COA ADOPCIÓN OU ACOLLEMENTO

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, traballadora da empresa _____ con enderezo, para efectos de notificación, en _____ e teléfono de contacto _____.

MANIFESTO:

Que, de conformidade co establecido no artigo 37.3.f) do E.T., o traballador ou a traballadora, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, polo tempo indispensable 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, sempre que deban ter lugar dentro da xornada de traballo.

SOLICITO:

Ausentarme do meu posto de traballo o día _ de _ de 201? de _ a _ horas.

A Coruña, a _____ de _____ de 20 _____

Asinado,

Recibín,

O/a traballador/a

A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

REF.: PERMISO PARA A REALIZACIÓN DE EXAMES PRENATAIS E TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AO PARTO

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, traballadora da empresa _____ con enderezo, para efectos de notificación, en _____ e teléfono de contacto _____.

MANIFESTO:

Que, de conformidade co establecido no artigo 37.3.f) do E.T., o traballador ou a traballadora, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, sempre que deban ter lugar dentro da xornada de traballo.

SOLICITO:

Ausentarme do meu posto de traballo o día _ de _ de 201? de _ a _ horas.

A Coruña, a _____ de _____ de 20 _____

Asinado,

Recibín,

O/a traballador/a

A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

REF.: PERMISO POLO NACEMENTO DE FILLAS OU FILLOS PREMATUROS

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, traballadora da empresa _____ con enderezo, para efectos de notificación, en _____ e teléfono de contacto _____.

MANIFESTO:

Que, de conformidade co establecido no artigo 37.5 do E.T., “ as persoas traballadoras terán dereito a ausentarse do seu posto de traballo durante unha hora no caso de nacemento prematuro de fillo ou filla, ou que, por calquera causa, deban ficar hospitalizadas a continuación do parto. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo até un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario.

SOLICITO:

Ausentarme do meu posto de traballo de _a_ horas durante o tempo que dure a hospitalización.

En caso de non recibir resposta a este escrito nun prazo de 7 días, entenderase estimada a petición.

A Coruña, a _____ de _____ de 20 _____

Asinado,

Recibín,

O/a traballador/a

A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

REF.: COMUNICACIÓN DE EMBARAZO Á EMPRESA

Eu, _____, con documento de identidade nº _____,
traballadora da empresa _____ con enderezo, para efectos de notificación, en
_____ e teléfono de contacto _____.

MANIFESTO:

PRIMEIRO: Que na actualidade estou en situación de embarazo, estando na semana _ de xestación. Informo á empresa desta situación, para que teña coñecemento dos feitos e cumpra o establecido no Artigo 26 da Lei de Prevención de Riscos Laborais en relación á protección da maternidade, de maneira que non teña que estar exposta a tarefas e riscos que poden influír negativamente na miña saúde e na do meu feto.

SEGUNDO: Que, tendo en conta o anterior, se me comuniquen por escrito os resultados da avaliación de riscos do meu posto de traballo, así como os trámites que debo realizar para asegurar á protección da miña saúde e do meu feto.

E para que así conste aos efectos oportunos asino o presente escrito en _____, a _____
de _____ de 20 _____

Asinado,

Recibín,

A traballadora

A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

REF.: REDUCCIÓN DE XORNADA E CONCRECIÓN HORARIA

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, con enderezo, para efectos de notificación, en _____, e teléfono _____.

MANIFESTO:

PRIMEIRO: Que, de conformidade co establecido no artigo 37.6 do E.T., quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 12 anos, terá dereito a unha **reducción da xornada de traballo** de, entre polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

SEGUNDO: Que tendo en conta o recollido no artigo 37.7 do Estatuto das persoas traballadoras, a **concreción horaria e a determinación do período de goce do permiso de lactación e da reducción de xornada, corresponderá á traballadora ou traballador**, dentro da súa xornada ordinaria.

TERCEIRO: Ao abeiro do recollido no artigo 34.8 do E.T. segundo o cal "*as traballadoras e traballadores teñen dereito a solicitar as adaptacións da duración e distribución da xornada de traballo, na ordenación do tempo de traballo e na forma de prestación, incluída a prestación do seu traballo a distancia para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral. No caso de que teñan fillos ou fillas, as persoas traballadoras teñen dereito a efectuar dita solicitude até que os fillos ou fillas cumpran 12 anos, tendo dereito a solicitar o regreso da súa xornada ou modalidade contractual anterior unha vez concluído o período acordado, ou cando o cambio das circunstancias así o xustifique, aínda cando non transcorrera o período previsto*".

SOLICITO:

Adaptar a duración e distribución da xornada de traballo para facer efectivo o meu dereito á conciliación da vida persoal, laboral e familiar, de xeito que a xornada sexa distribuída do seguinte xeito: de _____ a _____ horas.

En caso de non recibir resposta a este escrito nun prazo de quince días, entenderase estimada a petición.

E para que así conste para os efectos oportunos, asino a presente en data _____ de _____ de 20____.

Asinado,

Recibín,

O/a traballador/a

A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

REF.: SOLICITUDE DE ADAPTACIÓN DA XORNADA/ORDENACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO/TRABALLO A DISTANCIA PARA GARANTIR O DEREITO Á CONCILIACIÓN

Eu, _____, con documento de identidade nº _____, con enderezo, para efectos de notificación, en _____, e teléfono _____.

MANIFESTO:

Ao abeiro do recollido no artigo 34.8 do E.T. segundo o cal: as persoas traballadoras teñen dereito a solicitar as adaptacións da duración e distribución da xornada de traballo, na ordenación do tempo de traballo e na forma de prestación, incluída a prestación do seu traballo a distancia para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral. No caso de que teñan fillos ou fillas, as persoas traballadoras teñen dereito a efectuar dita solicitude até que os fillos ou fillas cumpran 12 anos, tendo dereito a solicitar o regreso da súa xornada ou modalidade contractual anterior unha vez concluído o período acordado, ou cando o cambio das circunstancias así o xustifique, aínda cando non transcorrera o período previsto .

SOLICITO:

Adaptar a duración e distribución da xornada de traballo para facer efectivo o meu dereito á conciliación da vida persoal, laboral e familiar, de xeito que a xornada sexa distribuída do seguinte xeito: de _____ a _____ horas.

En caso de non recibir resposta a este escrito nun prazo de quince días, entenderase estimada a petición.

E para que así conste para os efectos oportunos, asino a presente en data _____ de _____ de 20____.

Asinado,

Recibín,

O/a traballador/a

A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

A/A DO DEPARTAMENTO DE PERSOAL

REF.- REDUCCIÓN DE XORNADA NOVO FILLO/A, VACACIÓNS, LACTACIÓN ACUMULADA

Eu, _____ con documento de identidade nº _____, traballadora da empresa _____ con enderezo, a efectos de notificación, en Rúa _____ e telefone _____

MANIFESTO:

PRIMEIRO: Que atopándome de baixa por maternidade desde o día _____

SEGUNDO: Que de conformidade co establecido no artigo 37.6 do E.T., quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 12 anos, terá dereito a unha **redución da xornada de traballo** de, entre polo menos un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

TERCEIRO: Que de conformidade co establecido no artigo 37.4 do E.T. , **as traballadoras, por lactación dun fillo ou filla menor de 9 meses terán dereito** a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións, ou **acumulala en xornadas completas, correspondente a _____ días laborábeis.**

CUARTO: Que tendo en conta o recollido no artigo 34.8 do Estatuto dos Traballadores, **a concreción horaria e a determinación do período de desfrute do permiso de lactación e da redución de xornada, corresponderá á traballadora,** dentro da súa xornada ordinaria.

QUINTO: Tomando como referencia o recollido no artigo 38, segundo o cal cando o período de **vacacións** fixado no calendario de vacacións da empresa coincide no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de tempo de suspensión do contrato de traballo por maternidade, **terase dereito a gozar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal** ou á do goce do permiso que por dito precepto lle correspondese, ao finalizar o período de suspensión, aínda que termine o ano natural a que correspondan.

SOLICITO:

Que se proceda a acumular á suspensión do contrato por maternidade, **o permiso de lactación,** correspondente a **23 días laborábeis,** entrando en vigor esta licencia o día _____

Desfrutar das ? semanas correspondentes ás vacacións do exercizo ? a continuación do desfrute do permiso de lactación, desde o ?????????????????????? e a continuación, **das ? semanas de vacacións** correspondentes a este ano, incorporándome ao meu posto de traballo o ?

Continuar coa redución de xornada por coidado, que viña realizando até o de agora coa mesma distribución horaria, mais aplicando este dereito polo novo fillo.

A Coruña, a _____

Asinado,

Recibín,

Á ATENCIÓN DO DEPARTAMENTO DE PERSOAL

COMUNICACIÓN REINGRESO XORNADA COMPLETA

D^a _____, traballadora da empresa _____ con documento de identidade nº _____, con enderezo a efectos de notificación en _____, e teléfono de contacto _____

COMUNICO

Que a partires do día __ de _____ de 201?, poñerei fin á redución de xornada por coidado, incorporándome á **xornada completa**, ao abeiro dos artigos 37.6 da Lei do Estatuto dos traballadores e traballadoras, segundo o cal: *“Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún/algunha menor de 12 anos terá dereito a unha redución da xornada de traballo diaria, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela. A concreción horaria e a determinación do período de desfrute da redución de xornada corresponderá á traballadora, dentro da súa xornada ordinaria, quen deberá preavisar ao/á empresario/a con 15 días de antelación á data de reincorporación á súa xornada anterior”* e 34.8, que recolle o seguinte: *“A persoa traballadora terá dereito a solicitar o regreso á súa xornada ou modalidade contractual anterior unha vez concluído o período acordado ou cando o cambio das circunstancias así o xustifique, aínda cando non houbese transcorrido o período previsto”*.

A data de inicio da reincorporación terá lugar o vindeiro día _____ de 201? .

E para que así conste aos efectos oportunos, asino a presente en data _____

Asinado,

Recibín,

A traballadora

A empresa

A/A DO DEPARTAMENTO DE PERSOAL

REF.- COMUNICACIÓN CONCRECIÓN REDUCCIÓN XORNADA NOVO/A FILLO/A

Eu, _____ con documento de identidade nº _____, traballadora da empresa _____, con enderezo, a efectos de notificación, en Rúa _____ e telefone _____

MANIFESTO:

PRIMEIRO: Que tendo en conta que as cotizacións realizadas durante os dous primeiros anos do período de redución de xornada por coidado de menor de 12 anos, nos termos do art. 37.6 do ET, computaranse incrementadas ata o 100 % da contía que tivese correspondido se se tivese mantido sen a devandita redución a xornada de traballo.

SEGUNDO: Que tendo en conta que veño de ter un segundo fillo/a o día _____

COMUNICO:

A miña intención de continuar coa redución de xornada por coidado, que viña realizando até o de agora, coa mesma distribución horaria, mais aplicando este dereito polo novo fillo.

A Coruña, a _____

Asinado,

Recibín,



**PROPOSTAS EN MATERIA DE XÉNERO,
IGUALDADE, CONCILIACIÓN DA VIDA FAMILIAR,
PERSOAL E LABORAL**



PROPOSTAS EN MATERIA DE XÉNERO, IGUALDADE, CONCILIACIÓN DA VIDA FAMILIAR, PERSOAL E LABORAL

Medidas dirixidas a garantir a conciliación da vida familia, laboral e persoal.

A negociación colectiva é unha das ferramentas fundamentais para loitar contra a discriminación e pulir pola igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no traballo. A incorporación de materias relativas á igualdade entre os asuntos de debate susceptibles de negociación é unha cuestión relativamente recente, e que resulta chave para a consecución dunha igualdade laboral real.

Porén, a adopción de cláusulas relativas á igualdade, ou ben unha revisión dos convenios atendendo ao impacto desigual que poden ter nas condicións de traballo e de vida de mulleres e homes, levan un ritmo lento e limitado. Na maioría dos casos, tan só se limita a reproducir a lexislación en materia de permisos retribuídos, excedencias ou reducións de xornada, ou en casos específicos que como son as traballadoras vítimas de violencia de xénero, mais non se introducen grandes melloras á lexislación, nin tan sequera nas materias que remiten á negociación colectiva, e moito menos, cláusulas ou medidas de acción positiva.

Por outra banda, hai que ter en conta que o actual deseño dos permisos se debe a unha concepción tradicional da división sexual do traballo, segundo a cal o home é o sustentador económico da familia, mentres a muller se responsabiliza dos cuidados de crianzas e familiares dependentes. Este desigual trato nos permisos de maternidade e paternidade empurra ás mulleres a quedarse na casa cuidando, e aos homes a continuar no seu posto de traballo. Así, a fenda salarial aumenta a partir da idade na que as mulleres teñen descendencia, e se propoñen itinerarios vitais diferentes para homes e mulleres prexudicando a estas tamén no futuro (prestacións de menor duración, contía e cobertura, concepción empresarial de que elas van estar menos dispoñíbeis).

Durante moito tempo esiximos á Seguridade Social que eliminara os sesgos de xénero nas súas prestacións e permisos relacionados coas responsabilidades familiares. Apostabamos polo establecemento de permisos intransferíbeis, de xeito que os homes se implicaran no cuidado das crianzas, permitindo poñer en situación de igualdade ás parellas do mesmo sexo, ás biolóxicas, adoptantes ou acolledoras, considerando que deste xeito as mulleres estarían nunha situación máis igualitaria tanto no ámbito social como no laboral, dado que sacaría á luz a necesidade de rematar coa división do traballo entre mulleres e homes e cos roles de xénero, reducindo notabelmente a desigualdade de xénero tanto no mercado laboral como no traballo de cuidados.

Coa aprobación do *RD 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación*, isto será un feito nun prazo de tres anos, dado que se prevé a extensión paulatina da prestación por paternidade até chegar á mesma duración que no caso da maternidade biolóxica.

Mais seguen sen ter en conta as dificultades das familias monoparentais, cando non existe outro membro da parella, para conciliar, dado que a meirande parte dos permisos fan referencia a un modelo de familia formado por dúas persoas, sen ter en conta a problemática da maternidade ou paternidade en solitario.

Aínda considerando, pois, que é difícil poder alcanzar estas melloras a cargo da empresa, propoñemos as seguintes a través da negociación colectiva:

1. PERMISO DE PATERNIDADE

A partires da entrada en vigor do RDL 6/2019 de 1 de marzo, introdúcense modificacións nos permisos de nacemento/adopción, garda ou acollemento. Así,

- **No caso de nacemento, a nai biolóxica** desfrutará das 16 semanas, mentres que **o outro proxenitor ou proxenitora** contará cun período de suspensión total de 8 semanas, das cales as dúas primeiras deberá desfrutalas de xeito ininterrompido inmediatamente tras o parto, podendo a nai biolóxica ceder ao outro proxenitor de até 4 semanas do desfrute non obrigatorio.
- **No caso de adopción, garda con fines de adopción ou acollemento**, cada proxenitor disporá dun período de suspensión de 6 semanas a desfrutar a tempo completo de xeito obrigatorio e ininterrompido despois da resolución, podendo desfrutar cada proxenitor individualmente dun máximo de 10 semanas sobre as 12 de desfrute voluntario, quedando as restantes sobre o total das 12 semanas a disposición do outro proxenitor.

Isto supón que non se poderá facer uso do permiso por nacemento que até o de agora recollía o ET de 2 días (ou da mellora de 3/4/5 días recollida nalgúns convenios colectivos) dado que as dúas primeiras semanas obrigatorias contan desde o día que nace a crianza. Só naqueles casos nos que o convenio recolle que mellorase a extensión do permiso poderase beneficiar destes días a maiores, desfrutando deles a continuación da suspensión por paternidade, tendo en conta, en calquera caso, que cando a duración dos permisos por nacemento sexa a mesma tanto para homes como para mulleres este permiso deberá contemplarse para ambos proxenitores. Mais é previsíbel que desapareza tamén dos convenios unha vez sexan intrasferíbeis.

Lembremos que a partires do 1 de xaneiro de 2010 no caso de nacemento, o outro proxenitor contará cun período de suspensión de 12 semanas, debendo desfrutar das catro primeiras inmediatamente a continuación do parto (*no caso de adopción/garda ou acollemento cada proxenitor disporá dun período de 6 semanas obrigatorias, podendo dispoñer de até 16 semanas de desfrute voluntario e ininterrompido dentro dos 12 meses seguintes á resolución xudicial, desfrutando cada proxenitor individualmente dun máximo de 10 semanas sobre as 16 semanas totais de desfrute voluntario, quedando as restantes a disposición do outro proxenitor*).

Será a partir do 1 de xaneiro de 2021 cando cada proxenitor desfrutará de igual período de suspensión do contrato de traballo.

Tendo en conta isto, todas as propostas que achegemos na negociación colectiva terán que destinarse á aumentar o período de coidado das crianzas con carácter retribuído mais tendo en conta que se trata de fomentar a corresponsabilidade, por iso propoñemos favorecer a duración dos permisos nos casos nos que a filiación do outro proxenitor ou proxenitora non estivese determinada, ou ben cando o nacemento ocorra tras unha separación ou ruptura, isto é, no seo dunha familia monoparental de xeito que o persoal poida ter dereito, a outras semanas retribuídas a cargo da empresa, intentando achegarse na medida do posíbel aos 12 meses da crianza.

2. PERMISOS RELACIONADOS COA MATERNIDADE

O debate actual sobre a equiparación dos permisos parentais non contempla nunca o incremento da duración do permiso de maternidade, que é irrisorio, xa que nin tan sequera se corresponde co período que a OMS recomenda de lactación materna exclusiva. As prestacións da Seguridade Social, e tampouco a negociación colectiva contempla medidas para aumentar o período legal de descanso nos casos de maternidade, pese a que unha directiva europea propón estender a súa duración até as 20 semanas.

Tendo en conta o anterior, propoñemos crear un permiso retribuído polo nacemento/ adopción, garda con fines de adopción ou acollemento a desfrutar desde a semana 16, intentando achegarse, como mínimo, á duración das 20 semanas despois do parto, e no caso de ser posíbel, até que a crianza cumpra 6 meses. Deste permiso retribuído beneficiaríanse ambos proxenitores, fosen mulleres ou homes.

No caso de partos múltiples, discapacidade, a duración será de dúas semanas máis por cada crianza. Nos casos de nacementos prematuros ou con hospitalización, este permiso aumentarase polo tempo que dure a hospitalización ate o límite de 13 semanas.

Por outra banda, pularemos pola creación dun permiso retribuído para asistir e para acompañar a tratamentos de fecundación asistida e para acompañar a exames prenatais e a técnicas de preparación ao parto (con independencia de se se realizan en centros públicos ou privados) durante o tempo indispensábel para a súa práctica, con aviso previo e xustificación da necesidade de realización dentro da xornada.

A realización dunha amniocentese terá carácter retribuído, ao tratarse dun exame prenatal. Mais ao precisar dun repouso domiciliario de, a lo menos, 48 horas (ou as que considere o persoal facultativo do centro hospitalario), a duración deste permiso retribuído será de dous días. Podendo acollerse a este permiso tamén o home (ou muller, en caso de parellas do mesmo sexo) da traballadora xestante.

Naqueles casos nos que as fillas/os sexan prematuras/os ou que teñan que permanecer hospitalizados/as despois do parto, pularemos pola creación dun permiso que de dereito a ausentarse dúas horas diarias con carácter retribuído, mentres dure esta situación.

3. ADOPCIÓN E ACOLLEMENTO

Para estas situacións debemos contemplar no convenio colectivo o permiso retribuído recollido no artigo 37 do ET (na modificación publicada o 18 de agosto do 2015 no BOE) polo tempo indispensábel nos casos de adopción ou o acollemento ou garda con fins de adopción, 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, sempre que teñan lugar dentro da xornada de traballo.

No caso da adopción internacional, ou cando sexa necesario o desprazamento previo da nai e/ou do pai ao país de orixe da/o adoptada/ o, a traballadora ou o traballador poderán facer uso dun permiso non retribuído de ata 4 semanas incluso antes da resolución pola que se constitúa a adopción.

4. LACTACIÓN

A partires da entrada en vigor do RDL 6/2019 de 1 de marzo, introdúcense modificacións no permiso de lactación que pasa a chamarse **permiso para a corresponsabilidade no coidado do lactante**. Debemos ter en conta que se crea unha **prestación económica por exercizo corresponsábel do coidado do lactante** na que se considera situación protexida a redución da xornada de traballo en media hora para os proxenitores que coa mesma duración e réxime se acollan a esta desde que cumpra 9 meses até os 12 meses.

O permiso pasa a ser un dereito das persoas traballadoras, homes e mulleres.

Propoñemos estender a duración do permiso por lactación dos 9 aos 12 meses, recollendo no convenio que este dereito consistirá nunha hora de ausencia de traballo, que poderá substituír por unha redución da xornada en media hora ao inicio e ao final da xornada ou ben nunha hora ao inicio ou ao final da xornada.

A patronal segue a poñer moitas trabas cando se opta por substituír o tempo de lactación, por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente, denegando tal opción, ou decretando unha duración inferior á que debería corresponderlle á traballadora ou traballador. De aí que sexa tan importante concretar os termos de acumulación do dereito ao permiso por lactación acumulado, propoñendo que consista nunha acumulación consistente en 20

xornadas de traballo a desfrutar a continuación do permiso por nacemento ou adopción ou despois das vacacións pendentes de desfrutar.

Debe ficar expresamente recollido no convenio que no caso de non facer uso do permiso o outro membro da parella terá dereito a exercelo, podendo tamén compartir parte do permiso entre ambos proxenitores, se así o deciden.

5. EXCEDENCIA

A meirande parte do articulado dos convenios referidos a este dereito simplemente plasman a lexislación vixente. Na medida do posíbel intentaremos mellorar a extensión e cobertura do período de excedencia para atender ao coidado de cada fillo/a, tanto por natureza, como por adopción ou acollemento, superando o período actual de tres anos, incluíndo a posibilidade de poder facer uso deste dereito ao persoal con fillos/as menores de 14 anos .

Do mesmo xeito, pularemos pola equiparación da excedencia para aquel persoal que precise atender a un familiar que teña ao seu cargo, ou persoa dependente que por razón de afinidade, conviva co traballador/a. En todo caso, ambas situacións darán dereito á reserva do seu posto de traballo durante todo o tempo de vixencia.

6. MEDIDAS DE ORDENACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO

O artigo 34.8 do estatuto dos traballadores reconece o dereito de conciliación da vida persoal, familiar e laboral das persoas traballadoras, e delega na negociación colectiva os termos para poder facer efectivo este dereito, pese a isto, son poucos os convenios que regulen o dereito á flexibilidade horaria por motivos de conciliación, por iso propoñemos incluír un novo dereito para o persoal con fillas ou fillos menores de 14 anos, ou familiar a cargo ou persoa dependente que por razón de afinidade, conviva co traballador ou traballadora, terán dereito á flexibilización da xornada de traballo distribuíndo esta con absoluta liberdade, sempre que en cómputo semanal resulten cumpridas as horas semanais de traballo aplicábeis. Para isto deberá presentar unha solicitude por escrito cunha antelación de 15 días, indicando o horario solicitado.

Incluír que no suposto de traslados e desprazamentos, sexan temporais ou definitivos, deberase ter en conta a situación de aqueles traballadores/as que solicitaran ou estean gozando de permisos relacionados coa conciliación (p.ex. redución de xornada ou flexibilización horaria), ou por motivos relacionados coa súa situación persoal (p.ex. embarazadas, vítimas de acoso e/ou violencia de xénero), tendo preferenza para permanecer no posto de orixe o persoal con este tipo de permisos sobre o outro.

7. REDUCCIÓN DE XORNADA

Propoñemos non limitar a idade da crianza (que actualmente é de 12 anos) nin o grao de consanguinidade ou afinidade do familiar a cargo, e ao tempo, impedir que as empresas obriguen ao persoal a reducir a súa xornada sen que poidan optar a variar o horario. Trátase de garantir que aquelas persoas que teñen responsabilidades familiares e un horario que dificulta o coidado, poidan exercer o dereito co menor impacto posíbel.

Unha posíbel redacción sería esta: *Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo un/unha menor ou familiar a cargo, que por razón de afinidade, e sexa dependente deste/a, terá dereito a unha redución de xornada de traballo, entre un oitavo e un máximo da metade da duración daquela. A concreción horaria e a determinación do período de goce do permiso corresponderalle á traballadora ou traballador, de xeito que poida compatibilizar as súas responsabilidades de coidado co seu traballo.*

8. PERMISO MÉDICO

Incluír un permiso sen perda de retribución para o persoal que precise asistir a un consultorio médico en horas coincidentes coa xornada laboral, durante o tempo indispensábel, debendo xustificarse o mesmo co correspondente volante expedido polos servizos de saúde.

Recoñecerase ao persoal con fillas/os, acollidos/as menores, ou con familiares que, polas súas enfermidades ou pola súa avanzada idade, necesiten a asistencia doutras persoas, a un permiso retribuído polo tempo indispensable para o acompañamento a consulta médica, debendo xustificarse o mesmo co correspondente volante expedido polos servizos de saúde.

O permiso por hospitalización poderá utilizarse de xeito fraccionado antes ou despois da operación. Do mesmo xeito, poderán optar por unha licenza de até un mes de duración, de carácter non retribuída, no caso de hospitalización prolongada por enfermidade grave ou enfermidade que implique repouso domiciliario do/da cónxuxe ou de parentes que convivan co traballador ou traballadora.

9. VACACIÓNS

Propoñemos recoñecer o dereito á elección do período vacacional ás mulleres xestantes e preferencia de elección das persoas con crianzas menores de 14 anos ou maiores dependentes ao seu coidado, tendo prioridade as que reúnan a condición de proxenitor ou proxenitora de familia numerosa.

Recoñecer o dereito á fixación dun período alternativo de vacacións no caso de coincidencia do período ordinario de vacacións cos permisos por lactación, parto, adopción ou acollemento e/ou paternidade.

Os permisos mencionados anteriormente, así como os períodos de incapacidade temporal, poden acumularse ás vacacións. Neste caso, o dereito ás vacacións poderá exercerse mesmo despois do remate do ano natural a que estas correspondan.

10. OUTROS PERMISOS

Incluír un permiso retribuído para aquelas ausencias de traballo que teñan relación con organismos administrativos (renovación do documento de identidade, cartilla sanitaria, trámites de separación, divorcio ou nulidade, trámites relativos á realización do proceso de transxenerización, tutorías escolares...)

11. MEDIDAS DE IGUALDADE

Lembremos que “as empresas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que deberán negociar e, se é o caso acordar coa representación legal das e dos traballadores”, tal e como recolle o artigo 45 da Lei de igualdade 3/2007.

No caso das empresas de máis de 250 traballadores/a as medidas deberanse dirixir á elaboración e aplicación dun plan de igualdade, sendo obrigado realizalo cando así o estableza o convenio colectivo, ou cando a autoridade laboral así o acorde nun procedemento sancionador.

Do mesmo xeito, as empresas “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 para dar saída ás denuncias ou reclamacións que poidan formular. Estas medidas deberán ser negociadas coa representación sindical. (artigo 48 da Lei de igualdade 3/2007)

11.1. Linguaxe non sexista.

Recomendamos revisar a linguaxe empregada nos textos dos convenios, atendendo a criterios non sexistas, empregando termos neutros na medida do posible, visibilizando a ambos xéneros cando teñamos que referirnos a ambos e non poidamos utilizar os xenéricos, prestando especial atención na redacción das categorías (non aceptaremos en ningún caso o emprego do masculino como xenérico, por moito que se pretenda xustificar pretendendo “evitar complexidade na lectura do texto”, tal e como aparece recollido nalgúns convenios, mais tampouco o feminino como inclusivo, porque pode dar lugar a identificacións incorrectas dos permisos).

11.2. Comisión para a igualdade de oportunidades e a non discriminación.

A súa composición será paritaria. Estará integrada pola representación empresarial e a representación sindical que se dotará de un regulamento interno de funcionamento, e entre as súas funcións (a maioría vinculadas á discriminación por razón de sexo/xénero, atópanse a de realizar:

1) un estudo sobre a evolución do emprego con especificación do sexo do persoal, e en base a elo realizará políticas activas que eliminen as eventuais discriminacións que puideran detectarse por razón de sexo, xénero, estado civil, idade, identidade sexual, procedencia territorial, ou outras circunstancias que puideran orixinar discriminación no principio de igualdade de oportunidades e (2) a de elaborar un protocolo de prevención e actuación ante casos de acoso sexual, laboral e ou por razón de sexo ou identidade sexual.

11.3. Cláusulas igualdade

Propoñemos incluír medidas nas seguintes áreas de intervención:

- En relación á **segregación ocupacional** propoñemos combatela a través da participación sindical nos procesos de contratación, de mobilidade funcional, de ascensos e promocións e de formación profesional, eliminando os estereotipos que asignan traballos diferentes a mulleres e homes, creando as condicións para unha integración racional e non sexista das persoas nos postos de traballo de calquera empresa.

En relación á **contratación, acceso e promoción**, garantir a eliminación da discriminación mediante unha selección baseada en probas obxectivas. Mellorar a duración dos contratos a tempo parcial evitando os de menos de doce horas de xeito que non se produza discriminación na protección social e condicións de traballo.

- Esixir que a **clasificación profesional** e a valoración de postos de traballo se faga desde criterios obxectivos e medíbeis. Lembremos que o RDL 6/2019 de 1 de marzo modifica o apartado 3 do artigo 22 do ET recollendo que “a definición dos grupos profesionais axustarase a criterios e sistemas que, baseados nunha análise correlacional entre sesgos de xénero, postos de traballo, criterios de encadramento e retribucións, teñan como obxecto garantir a ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mulleres e homes”
- Respecto á **discriminación salarial por razón de sexo, idade, temporalidade**, é preciso reclamar o dereito á igualdade salarial, non só para traballos iguais ou de igual categoría senón para «traballos de igual valor», mediante a eliminación de complementos que na práctica supoñen discriminacións. O RDL 6/2019 de 1 de marzo modifica o artigo 28 do ET recollendo que “un traballo terá igual valor que outro cando a natureza das funcións ou tarefas efectivamente encomendadas, as condicións educativas, profesionais ou de formación esixidas para o seu exercizo, os factores estritamente relacionados co seu desempeño e as condicións laborais nas que ditas actividades se levan a cabo en realidade sexan equivalentes”. Hai que ter en conta que desde a entrada en vigor do RD “o empresario ou empresaria etá obrigada a levar un rexistro cos valores medios dos salarios, dos complementos salariais e as percepcións extrasalariais do cadro de persoal, desagregados por sexo e distribuídos por grupos profesionais, categorías ou postos de traballo iguais ou de igual valor”, rexistro ao que as persoas traballadoras terán dereito a acceder a través da RLP.
- En materia de **formación** é necesario favorecer a mellora dos niveis e diversificación da formación profesional, incentivando a participación das mulleres de forma que se favoreza la promoción e a reincorporación ao traballo nos casos de excedencia por coidado. É preciso ter en conta a xornada que se realiza e a posibilidade de compatibilizar tal formación coa atención das responsabilidades familiares, dado que recaen sobre as mulleres en maior medida que sobre os homes.
- A **mobilidade xeográfica** pode converterse nun instrumento discriminatorio para as mulleres debido á súa maior asunción das responsabilidades familiares polo que deben adecuarse procedementos de control que garanten o carácter voluntario, como mínimo, das traballadoras embarazadas e para o persoal con crianzas menores de tres anos o con responsabilidades familiares.

- **Cláusula sobre temporalidade.** As partes asinantes comprométese a potenciar a contratación indefinida, contribuíndo á mellora da competitividade das empresas, á mellora do emprego, reducindo a temporalidade e rotación do mesmo. O persoal con contratos temporais e de duración determinada terán os mesmos dereitos que o persoal con contratos de duración indefinida.
- **Cláusula violencia de xénero**

A persoa traballadora vítima de violencia de xénero, que se vexa obrigada a abandonar o posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servizos para facer efectiva a súa protección ao seu dereito á asistencia social integral, terá dereito a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo. En tales supostos, a empresa estará obrigada a comunicar á persoa traballadora as vacantes existentes nese momento ou as que se poidan producir no futuro. O traslado ou o cambio de centro de traballo terá unha duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obriga de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaba a persoa traballadora. Terminado este período, a persoa traballadora poderá optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo.

A persoa traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ao 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 flexible ou de outras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa.

O contrato de traballo poderá suspenderse por decisión da persoa traballadora que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero. O período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión. Neste caso, o órgano xudicial poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezaioito meses.

Non se computarán como faltas de asistencia, aos efectos do previsto no artigo 52 d) do Estatuto dos Traballadores/as as ausencias motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero.

As medidas que nestas circunstancias a empresa pon a disposición das súas empregadas consisten na prestación a cargo da empresa de apoio psicolóxico, apoio médico, apoio xurídico, e apoio laboral, ofrecendo a maior flexibilidade para as traballadoras que estean inmersas nun proceso de violencia de xénero, tanto no que respecta á súa xornada como en materia de vacacións, licenzas, excedencia voluntaria (sen que sexa esixible un período mínimo de prestación de servizos), permisos retribuídos, formación profesional (aínda que a muller solicite durante ese tempo a suspensión do contrato) e axudas económicas destinadas a sufragar parte dos custes ocasionados da necesidade de alugueiro (cuxo importe e duración establecerase no convenio) para os casos de mobilidade xeográfica, cando a vítima opte por esta vía.

As accións de formación poderán incluír accións positivas respecto ao acceso á formación das persoas traballadoras vítimas de violencia de xénero.

A traballadora que sofre violencia de xénero poderá exercer os dereitos de carácter laboral previstos se acredita tal situación ante a empresa mediante calquera das formas sinaladas no artigo 5 da *Lei 11/2007, de 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero*: certificación da orde de protección ou da medida cautelar, sentenza de calquera orde xurisdiccional que declare que a muller sufriu violencia de xénero, certificación e/ou informe dos servizos sociais e/ou sanitarios, ou dos servizos de acollida da Administración pública ou autonómica ou local, informe do ministerio fiscal que indique a existencia de indicios de violencia,

informe da inspección de traballo e da seguridade social, ou calquera outra que se estableza regulamentariamente.

12. PLANES DE IGUALDADE

A partires da entrada en vigor do RDL 6/2019 de 1 de marzo, os planes de igualdade pasan a ser obrigatorios nas empresas con máis de 50 traballadores ou traballadoras, de xeito paulatino:

- No 2020 as empresas de máis de 150 e até 250 traballadores/as deberán ter aprobado o plan
- No 2021 as empresas de máis de 100 e até 150 traballadores/as deberán ter aprobado o plan
- No 2023 as empresas de entre 50 e 100 traballadores/as deberán ter aprobado o plan

O RD contempla tamén a **obriga de elaborar un diagnóstico que deberá ser negociado** coa representación sindical no seno da Comisión Negociadora do Plan de Igualdade, debendo a empresa facilitar todos os datos e información necesaria para elaborar o mesmo en relación coas seguintes materias:

- a) Proceso de selección e contratación
- b) Clasificación profesional
- c) Formación
- d) Promoción profesional
- e) Condicións de traballo, incluída a **auditoría salarial** entre mulleres e homes
- f) Exercizo corresponsábel dos dereitos da vida persoal, laboral e familiar
- g) Infrarepresentación feminina
- h) Retribucións
- i) Prevención do acoso sexual e por razón de sexo

A maiores créase un Rexistro de Planes de Igualdade nas empresas como parte dos Rexistros de convenios e acordos colectivos de traballo dependentes da Dirección Xeral de Traballo do Ministerio e das Autoridades Laborais das CCAA.

Recomendamos incluír nos convenios unha cláusula que regule o proceso de negociación, aprobación e implantación dun plan de igualdade na empresa ou empresas do sector, na que as partes asinantes do convenio comprometeranse a aprobar no prazo dun ano desde a entrada en vigor do convenio un informe da situación de mulleres e homes dentro da empresa, enumerando todas as desigualdades detectadas.

Para a elaboración deste informe creárase unha comisión paritaria de igualdade, que terá unha composición equilibrada de mulleres e homes. Esta encargárase da elaboración dos cuestionarios, supervisión da recollida de datos, etc. Este informe de diagnóstico será debatido e aprobado, se é o caso, por parte da representación sindical, coas emendas que considere oportunas. Unha vez aprobado, no prazo de 6 meses elaborárase por parte da comisión de igualdade un documento proposto de plan de igualdade que deberá conter unha relación de obxectivos concretos a cumprir derivados das situacións de desigualdade detectadas e tendentes a mellorar a situación, así como accións concretas destinadas á consecución dos obxectivos citados; prazos de implantación do plan; unha fórmula de avaliación do mesmo. Unha vez aprobado o documento distribuírase entre todo o persoal da empresa, debendo ser avaliado periodicamente para facer un seguimento dos resultados acadados.

Para aquelas empresas que negocien un plan de igualdade, a negociación do protocolo corresponderalle á Comisión de igualdade, para o resto das empresas será a RLT a que arbitre o procedemento para a prevención do acoso e de cauce ás posibles denuncias xa que a Lei 3/2007 obriga a todas as empresas a dotarse deste procedemento.



Confederación Intersindical Galega



Secretaría da muller