



GUÍA DE CONCILIACIÓN

**DAMOS RESPOTA 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	05
02 Permisos, xestións relacionados coa paternidade	10
03 Permiso de lactación	13
04 Redución de xornada por coidado de fillas/os e familiares	16
05 Redución de xornada por coidado de menores afectados/as por cancro e enfermidade grave	21
06 Excedencia por coidado de crianzas e familiares	25
07 Permisos para coidado de familiares con enfermidade	28
08 Flexibilidade horaria e outros permisos para conciliar a vida familiar, laboral e persoal	30
09 Risco no embarazo e na lactación natural	32
10 Acoso sexual e por razón de sexo	38
11 Violencia de xénero	40
12 Plans, protocolos e medidas de igualdade	44
13 Modelos de solicitudes	49
14 Propostas da CIG en materia de negociación colectiva con perspectiva de xénero	58

Edita

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

2ª EDICIÓN

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

**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 indispensábel 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 este 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 podo 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. Se tes pensado compartilo, en canto fagas a solicitude da prestación ao 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.

No caso da adopción ou acollemento, desaparece a obriga das 6 semanas posteriores ao parto pola nai, polo que calquera das e dos proxenitores poderán gozar do permiso de 16 semanas ou ben repartilo. O que non poderá facer o mesmo proxenitor é gozar de ambos os permisos.

Podo compartir o permiso de maternidade ampliado tras a hospitalización da miña crianza recén 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 pode 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 2º/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, outorgárase 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 do permiso por paternidade? é o mesmo ca o permiso por nacemento de crianza?

Se falamos do permiso de paternidade retribuído e xestionado na Seguridade Social (artigo 48.7 do E.T.), **desde o 5/07/2018**, a suspensión do contrato será de **5 semanas ininterrompidas (agás a última que poderá gozarse dentro dos 9 meses seguintes)** en caso de nacemento, adopción ou acollemento; ampliábeis no caso de partos múltiples en 2 días máis por cada fillo/a a partir da/do 2º, para todos os proxenitores, con independencia de que o nacemento, adopción ou acollemento teña lugar nunha familia numerosa, ou cando a familia adquira a devandita condición por este feito, cando na familia haxa unha persoa con discapacidade, ou nos caso de nacementos de crianzas con menos de 1,5 quilos. A este permiso sumariámoslle 2 días (4 se ten que desprazarse) polo nacemento do fillo ou filla tal e como recolle o E.T. (nalgúns convenios este permiso é incluso de 7 días) que corren a cargo da empresa.

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?

Só o pai (ou a outra proxenitora), desde que remate o permiso por nacemento que paga a empresa, ata que remate o período do permiso de maternidade, ou mesmo despois deste. 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.





**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?

É un dereito individual das traballadoras e dos traballadores, pero no caso de que ambos os proxenitores traballen só poderá gozar do permiso un dos dous. Non pode compartirse, logo. Recomendamos incluír vía negociación colectiva ou na negociación de convenios e acordos de empresa a posibilidade de compartir a duración do permiso entrambos os membros da parella, dado que na lexislación actual non se contempla este dereito.

Teño dereito ao permiso por lactación se traballo a media xornada ou se decido reducila 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.

**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.

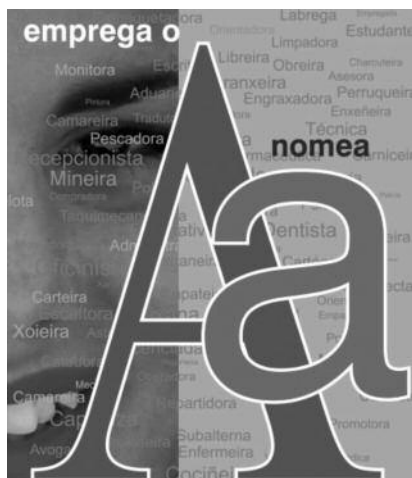
Poden denegarme na empresa a redución de xornada?

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, podía-se 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 compatíbel o permiso de lactación coa redución?

Si. Ambos os permisos son distintos e acumulábeis.

Debo presentar a solicitude por escrito ou fágoo 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 alegaríamos 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.



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

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 coidado 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 coidado 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 COIDADO 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.

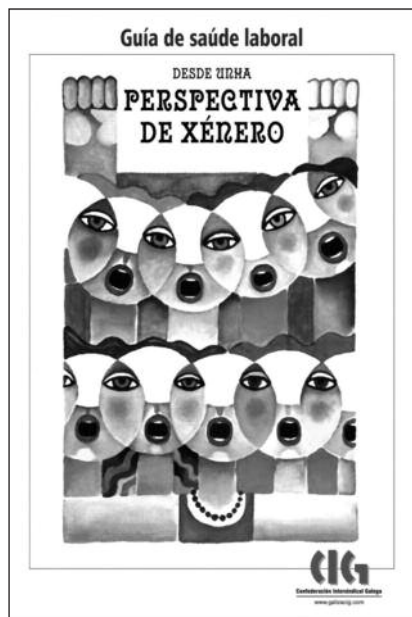
Se estás contratada ou contratado a tempo parcial e sumas dous contratos ou máis, se en cada un reduces o 25% ou máis da túa xornada, sumaranse as xornadas efectivas de traballo para efectos de determinar o límite.

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?

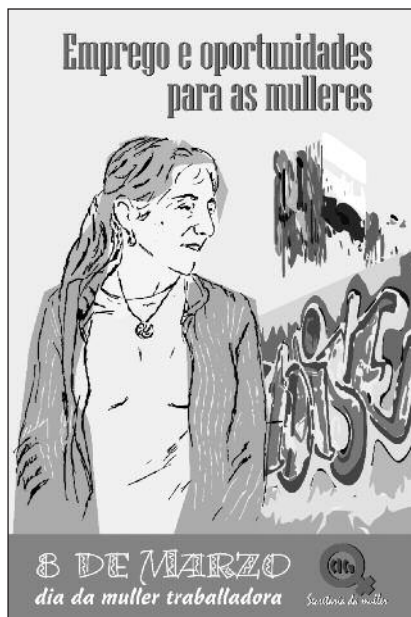
Cando ambos os proxenitores/as, adoptantes ou acolletores/as teñan dereito ao subsidio, só poderá recoñecerse a un dos membros da parella. Deberás estar afiliada/o e en alta nun réxime da Seguridade Social ou Mutualidade, ter cotizados:

- 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

The background of the page features a dark gray field with two large, symmetrical, semi-circular shapes in a vibrant red color. These shapes are positioned at the top and bottom of the page, framing a central dark gray horizontal band. The text is centered within this band.

**EXCEDENCIA POR CUIDADO
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.



The background features a large, vibrant red circle on the right side, partially cut off by the edge. To its left, there are several dark grey geometric shapes: a large L-shaped block in the top-left, a smaller rectangular block below it, and a large curved shape at the bottom-right that resembles a thick, stylized letter 'C' or a partial circle.

**PERMISOS PARA
CUIDADO DE FAMILIARES
CON ENFERMIDADE**

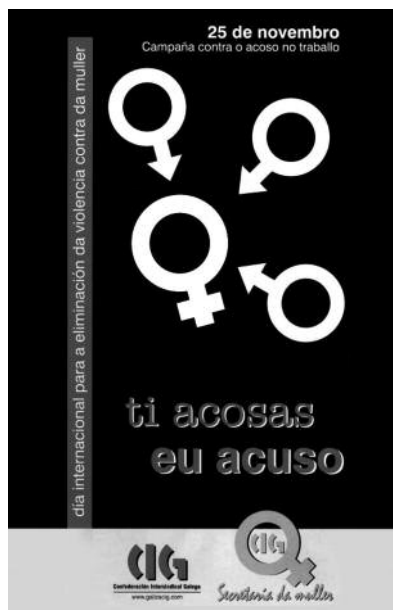
Teño dereito a ausentarme do meu posto de traballo para coidar dun familiar cando estea enfermo?

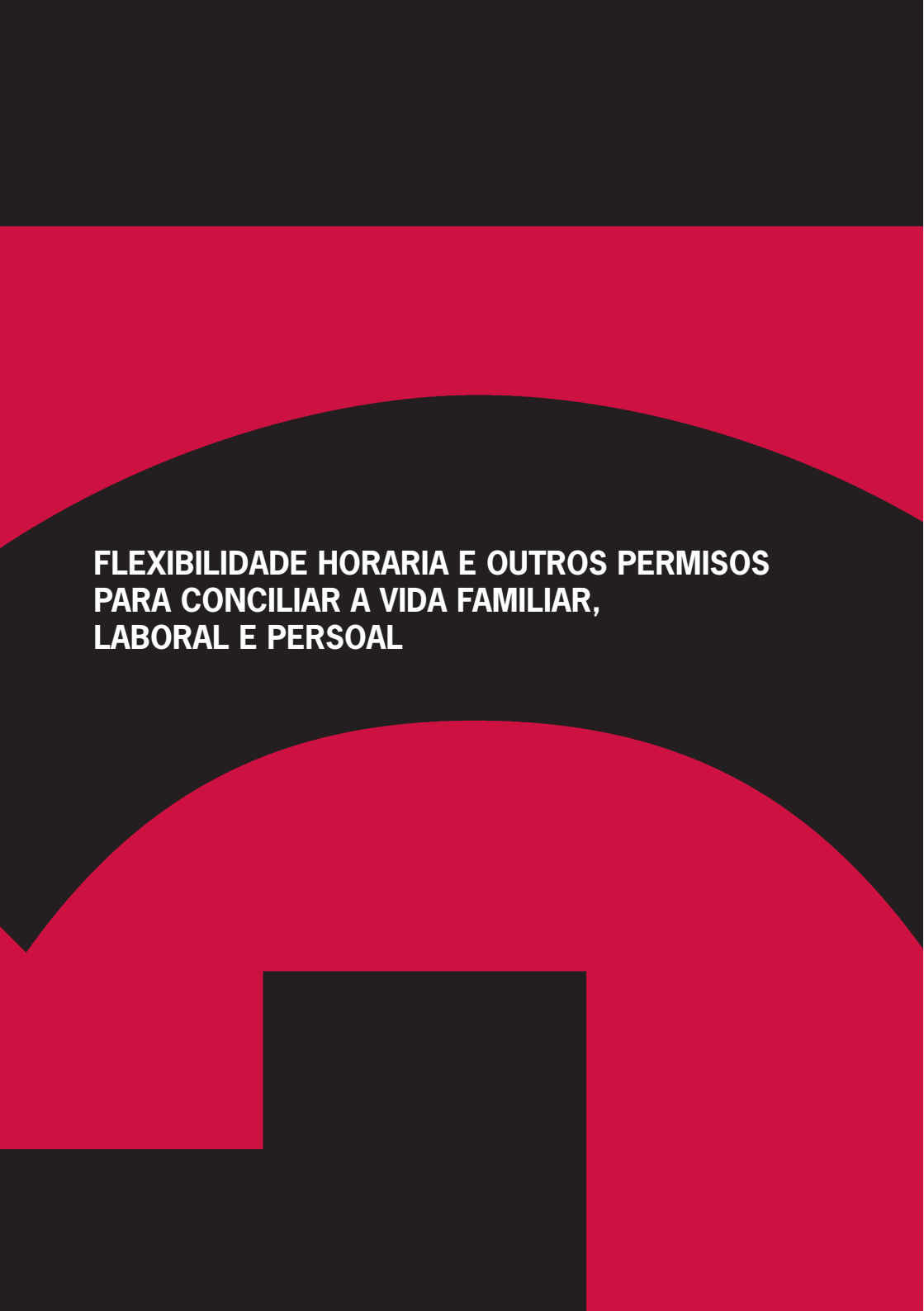
O artigo 37.3 do ET recolle que preavisando e xustificando a necesidade posteriormente poderás ausentarte, de xeito remunerado, durante 2 días en caso de accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización pero que requira repouso domiciliario, de parentes ata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



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 compatible 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 xustificados.



8 de marzo
día internacional da muller traballadora

Loitando contra a dobre presenza:

Dobre loita dobre resposta

 *Secretaría da muller*

 Confederación Intersindical Galega
www.cig.org.es

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, podo 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.



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 manifeste 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 se 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 XENERO!**

Día internacional contra a violencia de xénero

CI
Confederación Intersindical Galega
www.galegaci.org

CI
Secretaría da muller

The background is a solid red color. Overlaid on this are several dark grey geometric shapes. A large horizontal rectangle is positioned in the upper left. Below its right side, a smaller rectangle is placed. At the bottom, a large, curved, wedge-like shape points towards the right. The text is white and located within the upper left rectangle.

**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.

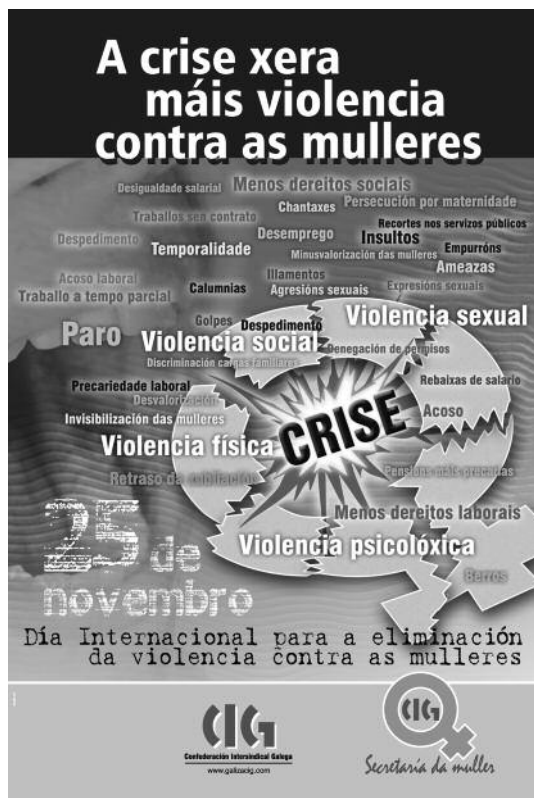
O traslado ou cambio de centro de traballo terá unha duración inicial de 6 meses, durante os cales a empresa terá obriga de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaba a traballadora. Rematado este período, a traballadora poderá optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a 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?

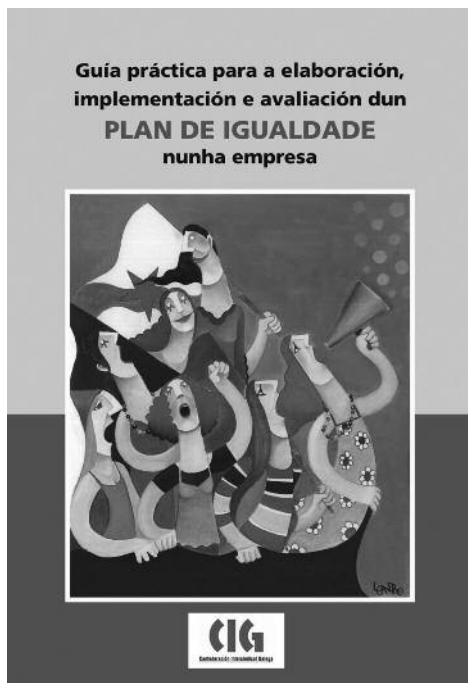
Si. O contrato de traballo pode extinguirse por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar definitivamente o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero.

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>"

The background consists of several overlapping geometric shapes. A large red shape covers most of the page. Overlaid on this are dark grey shapes: a rectangle in the top-left corner, a large curved shape on the left side, and a rectangle in the bottom-left corner.

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. Os plans de igualdade fixarán os concretos obxectivos de igualdade a alcanzar, as estratexias e prácticas a adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados”*.

Os plans de igualdade incluírán a totalidade da empresa, sen prexuízo do establecemento de accións especiais respecto de determinados centros de traballo.

Que contidos ou materias debe conter un plan de igualdade?

Segundo o artigo 46 da Lei Orgánica de Igualdade entre Mulleres e Homes os plans de igualdade poderán contemplar entre outras, as materias de acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo para favorecer en termos de igualdade entre mulleres e homes, a conciliación laboral, persoal e familiar e prevención do acoso sexual e por razón de sexo.

A miña empresa ten máis de 250 traballadores e traballadoras, está obrigada a implantar un plan de igualdade?

Si. As empresas de máis de 250 persoas están obrigadas a negociar un Plan de Igualdade coa representación legal dos traballadores e traballadoras.

Tamén están obrigadas aquelas expresas nas que a autoridade laboral o acordase por medio dun expediente sancionador. Aínda non estando obrigadas, poderán implantar un plan de igualdade aquelas empresas na que se acorde a través da negociación colectiva ou por voluntariedade da empresa de menos de 250 traballadores/as, previa consulta á representación legal dos e das traballadoras.

Tal e como recolle o artigo 85.2 do Estatuto das e dos traballadores, nos convenios colectivos de empresa o deber de negociar formalizárase no marco de negociación dos convenio e nos convenios de ámbito superior o deber de negociar formularase a través da negociación colectiva que se desenvolva na empresa.

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 se plasmará 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 posíbeis 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

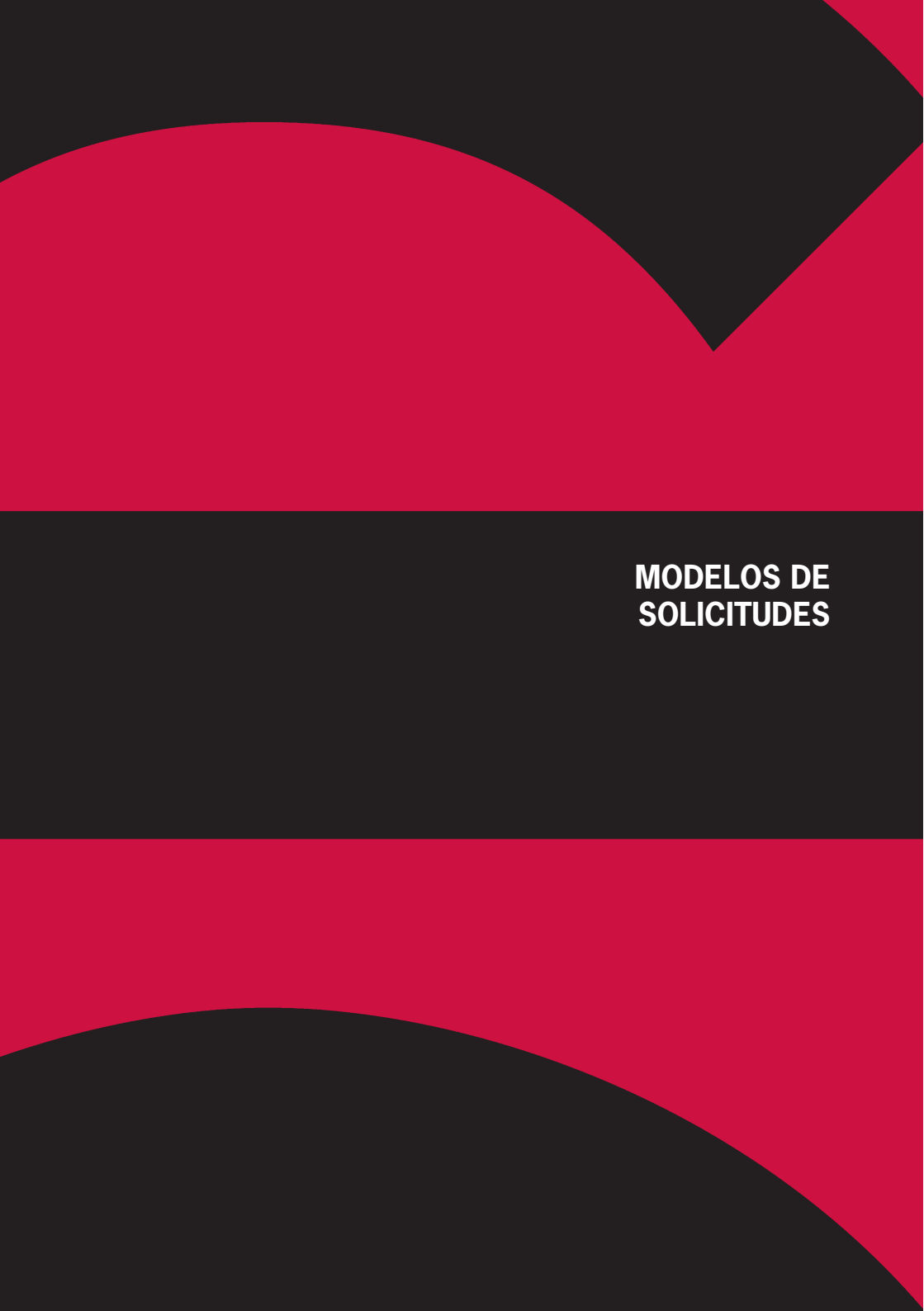
formación

traslado de posto de traballo

axudas sociais

CIG
Confederación Intersindical Galega
MULLER

Esixamos na negociación colectiva medidas contra a violencia de xénero



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 estando de baixa por maternidade/paternidade desde o día ____ de _____ de 20____

SEGUNDO: Que, de conformidade co establecido no artigo 37.5 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 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**.

CUARTO: Que tendo en conta o recollido no artigo 37.6 do E.T., **a concreción horaria e a determinación do período de goce 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 38.3 do ET, segundo o cal cando o período de **vacacións** fixado no calendario de vacacións da empresa coincida 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 maternidade **o permiso de lactación**, 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 de lactación, 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 CUIDADO 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.: FLEXIBILIZACIÓN HORARIA

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 traballadoras e traballadores terán 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”.

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.: 1 HORA DE PERMISO POR LACTACIÓN

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

MANIFESTO:

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

SEGUNDO: Que, de conformidade co establecido no artigo 37.4 do Estatuto dos Traballadores, **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 substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas.

SOLICITO:

A hora de ausencia do traballo recoñecida no permiso de lactación establecido 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 DO PERMISO DE LACTACIÓN

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

MANIFESTO:

PRIMEIRO: Que estando de baixa por maternidade desde o día _____ de _____ de 20____.

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, ou a acumulala en xornadas completas.**

SOLICITO:

Que se proceda a acumular á suspensión do contrato por maternidade **o permiso de lactación** establecido no artigo 37.4. do Estatuto das e dos traballadores, 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

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

MANIFESTO:

PRIMEIRO: Que estando de baixa por maternidade desde o día _____ de _____ de 20_____

SEGUNDO: Que, de conformidade co establecido no artigo 37.5 do E.T., quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 8 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 tendo en conta o recollido no artigo 37.6 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 sete 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 BAIXA DE MATERNIDADE/PATERNIDADE

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

MANIFESTO:

PRIMEIRO: Que estando de baixa por maternidade/paternidade desde o día _____ de _____

SEGUNDO: Que, de conformidade co establecido no artigo 38.3 do E.T., cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa coincida 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 sete días, entenderase estimada a petición.

_____, a _____ de _____ de 20_____

Asinado,

Recibín,

O/a traballador/a

A empresa

DEPARTAMENTO DE PERSOAL

REF.: COMUNICACIÓN DO EMBARAZO Á EMPRESA

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

MANIFESTO:

PRIMEIRO: Que na actualidade estou en situación de embarazo, estando na semana ____ de xestación. Informo a 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 para os efectos oportunos, asino o presente escrito en _____ a de _____ de 20__

Asinado,

Recibín,

O/a traballador/a

A empresa

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

14.1. MEDIDAS DIRIXIDAS A GARANTIR A CONCILIACIÓN DA VIDA FAMILIAR, LABORAL E PERSOAL.

1. PERMISO DE PATERNIDADE

Desde o 1/1/2017 o permiso regulado no artigo 48 bis do ET ten unha duración de **4 semanas (28 días)** para todos os proxenitores, polo que desde a negociación colectiva debemos intentar aumentar a súa duración para os proxenitores dos seguintes colectivos: pai/outra proxenitor de familias numerosas (as que xa o son e as que adquiran esta condición co novo nacemento ou adopción) e pai/outra proxenitor de familias con algún membro con discapacidade. Intentaremos achegarnos á duración de **40 días** para estes colectivos, e ao tempo, mellorar a duración do permiso por nacemento (que na meirande parte dos casos segue a ser de entre 2 ou 5 días, dependendo do que recolla o convenio de aplicación).

2. PERMISOS RELACIONADOS COA MATERNIDADE

A negociación colectiva non contempla medida ningunha para aumentar o período legal de descanso nos casos de maternidade, malia que unha directiva europea propón estender a súa duración ata as 20 semanas. Propoñemos incluír un **novo permiso por maternidade**, a gozar desde a semana 16, intentando achegarse a duración das 20 semanas despois do parto.

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 indispensable para a súa práctica, con aviso previo e xustificación da necesidade de realización dentro da xornada de traballo. 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 dea 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 indispensable 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 constituía a adopción.

4. LACTACIÓN

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 moitos atrancos 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 o **dereito ao permiso por lactación acumulado**, propoñendo que consista nun total de 22 días laborais ou un mes natural despois do gozo do permiso de maternidade, 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 entrambos os 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 ou filla**, tanto por natureza, como por adopción ou acollemento, superando o período actual de 3 anos (4, 5 anos de duración máxima), incluíndo a posibilidade de poder facer uso deste dereito ao persoal con fillos ou fillas menores de 12 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 ou traballadora. En todo caso, ambas as situacións darán dereito á reserva do seu posto de traballo durante todo o tempo de vixencia.

6. MEDIDAS DE ORDENACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO

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 12 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 distribuindo 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 e traballadoras que teñan solicitado 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 preferencia 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 o 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, conviva co traballador ou traballadora 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 este co correspondente volante expedido polos servizos de saúde.

Recoñecerase ao persoal con fillas e fillos, 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 indispensábel para o acompañamento a consulta médica, debendo xustificarse este co correspondente volante expedido polos servizos de saúde.

Do mesmo xeito, poderán optar por unha licenza de ata 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.

14.2. MEDIDAS DE IGUALDADE

Linguaxe non sexista.

Recomendamos revisar a linguaxe empregada nos textos dos convenios, atendendo a criterios non sexistas, empregando termos neutros e ambos os xéneros cando isto non sexa posíbel, 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).

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

Cláusulas igualdade

Propoñemos incluír medidas nas seguintes áreas de intervención:

- 1_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.
- 2_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.
- 3_Esixir que a **clasificación profesional e a valoración de postos de traballo** se faga desde criterios obxectivos e medíbeis.
- 4_Respecto á **discriminación salarial** por razón de sexo, idade, temporalidade, reclamando o dereito á igualdade salarial por traballos de igual valor. O dereito á non discriminación salarial debe reclamarse non só para traballos iguais ou de igual categoría senón para «traballos de igual valor», e a través da eliminación de complementos (antigüidade, dispoñibilidade) que na práctica supoñen discriminacións.
- 5_En materia de **formación** é necesario favorecer a mellora dos niveis e diversificación da formación profesional, incentivando a participación da muller de forma que se favoreza la promoción e a reincorporación ao traballo nos casos de excedencia por coitado. 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.
- 6_ 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 ou 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 deste. Os/as traballadores/as con contratos temporais e de duración determinada terán os mesmos dereitos que os/as traballadores/as 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 dezoito meses.

Non se computarán como faltas de asistencia, par os efectos do previsto no artigo 52 d) do Estatuto dos Traballadores 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 (o importe

e duración do cal se establecerá 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, do 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.

PLANS DE IGUALDADE

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 crearase unha comisión paritaria de igualdade, que terá unha composición equilibrada de mulleres e homes. Esta encargarse da elaboración dos cuestionarios, supervisión da recollida de datos, etc. Este informe 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 proposta 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 en, cando menos, 5 áreas de intervención:

- 1_Acceso ao emprego e contratación
- 2_Clasificación profesional, promoción e formación
- 3_Retribucións
- 4_Ordenación do tempo de traballo, conciliación da vida familiar, persoal e laboral
- 5_A protección fronte ao acoso sexual e por razón de sexo.

Ademais, 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.

Máis información:

<http://www.cig.gal/documento/guia-para-creacion-plan-de-igualdade-2008.html>



Confederación Intersindical Galega



Secretaría da muller