

ANÁLISE DE XÉNERO

NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DO METAL E DA CONSTRUCIÓN

EN EMPRESAS DA MANCOMUNIDADE DA ÁREA INTERMUNICIPAL DE VIGO



UNIVERSIDADE
DE VIGO

PROXECTO

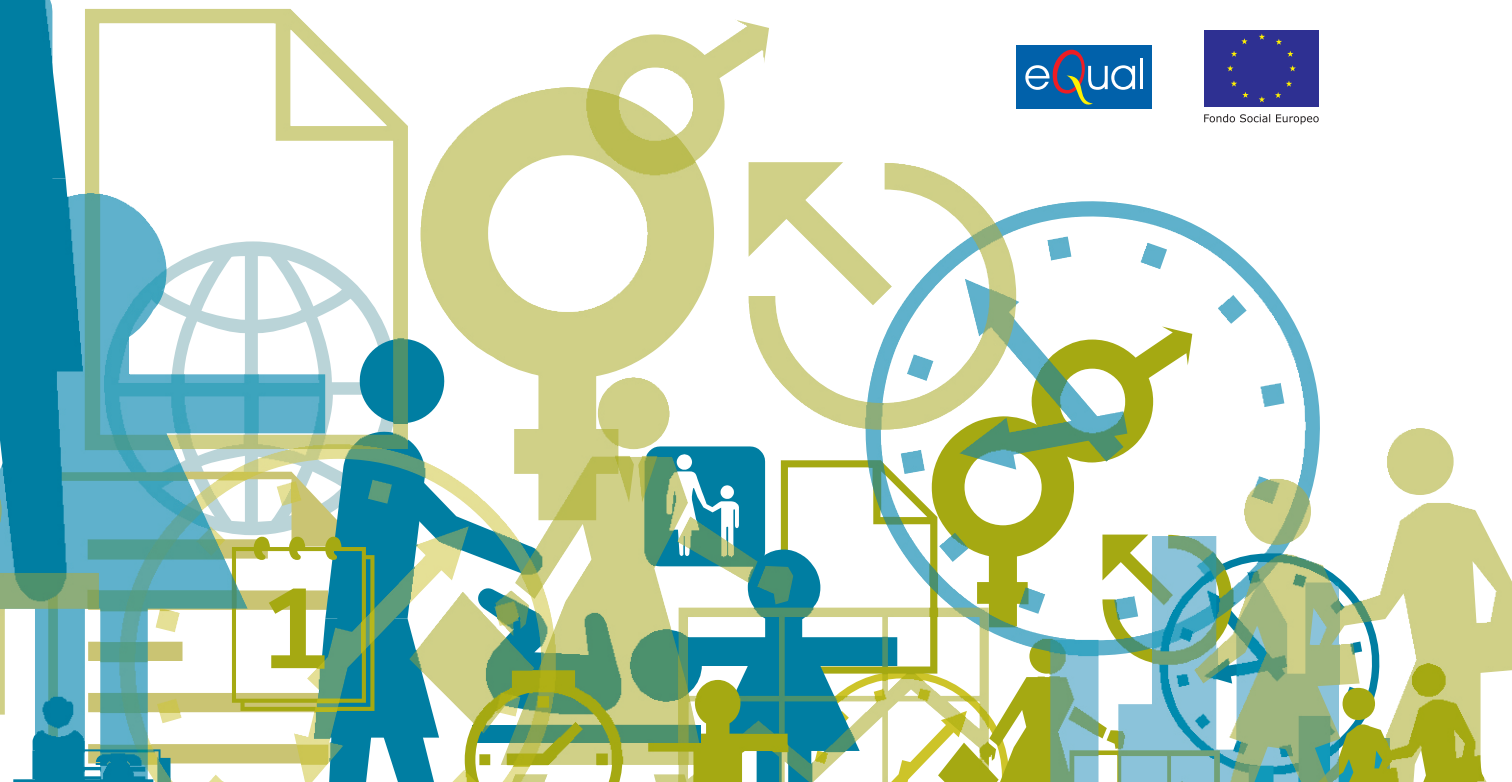
+as

conta
CONELas

A.D. ÁREA METROPOLITANA DE VIGO



Fondo Social Europeo





Fondo Social Europeo



UNIVERSIDADE
DE VIGO

ANÁLISE DE XÉNERO

NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DO METAL E DA CONSTRUCIÓN EN EMPRESAS DA MANCOMUNIDADE DA ÁREA INTERMUNICIPALDE VIGO

Autor e coordinador:
Jaime Cabeza Pereiro

Coautoras:
Susana Rodríguez Escanciano
Lourdes Mella Méndez
Beatriz Agra Viforcós

EDITA

Proxecto Conta con Elas - A.D. Área Metropolitana de Vigo

TRABALLO REALIZADO POR

Autor e coordinador: Jaime Cabeza Pereiro

Coautoras: Susana Rodríguez Escanciano, Lourdes Mella Méndez e Beatriz Agra Viforcós

DESEÑO E MAQUETACIÓN

magenta

IMPRIME

C.A. Gráfica

DEPÓSITO LEGAL

MAIO 2007



P R Ó L O G O

O Proxecto Conta con Elas enmárcase dentro da iniciativa Equal do Fondo Social Europeo, dedicada a promover novos métodos de loita contra toda clase de discriminación e desigualdade no acceso a un mercado de traballo aberto a todos e a todas e está promovido pola Agrupación de Desenvolvemento "Área Metropolitana de Vigo". Está integrado no eixo IV de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes. O seu obxectivo xeral é a diminución da segregación laboral, horizontal e vertical no emprego, co fin de facilitar a inserción e a promoción profesional das mulleres en sectores de actividade e ocupacións masculinizadas.

Durante a execución das accións previstas no programa de traballo nacional, puxéronse en marcha diferentes liñas de actuación dirixidas ás mulleres, ás empresas, ás institucións e á sociedade.

A tarefa principal do proxecto desenvólvese no eido da sensibilización e, por ese motivo, a presenza pública de Conta con Elas foi importante en eventos nos que se puidera estar en contacto co empresariado.

Nas liñas de actuación para as empresas buscouse que as mulleres puideran acadar postos de maior responsabilidade, que as empresas adoptaran plans de igualdade de oportunidades, e darlle un maior recoñecemento público ás empresas que aplican medidas de acción positiva. O

Proxecto tamén implicou ás institucións públicas como maiores dinamizadoras en materia de igualdade e fixo visible para a sociedade a inxerencia ao redor da igualdade co bus, a formación dirixida a axentes sociais e ao profesorado - de forma presencial e *on line* - e o fomento da negociación colectiva tendo en conta a perspectiva de xénero.

Este último punto, no traballo desenvolto polos sindicatos e o empresariado, é un xeito de acometer a busca da igualdade na empresa, mediante a transversalidade de xénero aplicada ás normas que rexen a relación entre a empresa e os cadros de persoal. É un modo concreto de buscar que a igualdade sexa real e non só no papel.

Estas experiencias teñen unha finalidade última que é a súa transferencia ás políticas públicas a nivel local e autonómico e a difusión entre todos os axentes de emprego dos territorios de influencia do Proxecto.

Por ese motivo editáanse as publicacións que con satisfacción presento. Son froito do traballo dos máis de dous anos de labor (marzo 2005 - decembro 2007) do Proxecto no noso territorio da Mancomunidade e pónense á disposición de todas aquelas persoas, institucións e colectivos interesados na mellora da igualdade real entre homes e mulleres.

Lucía Molares Pérez

Concelleira Delegada para o Proxecto Conta con Elas

Í N D I C E

INTRODUCCIÓN	11
1. ACCESO AO EMPREGO E Á FORMACIÓN	15
1.1. Tipificación da igualdade de oportunidades e daa prohibición de discriminación	17
1.2. Medidas de acción positiva	19
1.3. Contratación temporal e a tempo parcial	21
1.4. Sistemas de clasificación profesional	23
1.5. O acceso á formación	27
2. PROMOCIÓN PROFESIONAL	31
3. A ORDENACIÓN DO SALARIO E DE MAIS CONDICIÓNS ECONÓMICAS DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO	37
3.1. A discriminación salarial derivada do sistema de clasificación profesional	39
3.2. A infravaloración da man de obra feminina a través do salario base	41
3.3. A atribución de complementos salariais prexudiciais para as traballadoras	45
3.3.1. Complementos pessoais	45
3.3.2. Complementos de posto de traballo	47
3.3.3. Complementos de cantidade e calidade	51
3.3.4 Complementos fixados en función da “situación e resultados da empresa”	54
3.4. Gratificacións extraordinarias	54
3.5. Percepcións en especie	55
3.6. Percepcións extrasalariais	57
3.6.1 Indemnizacións ou suplidos	57
3.6.2 Indemnizacións por traslados, suspensións ou despedimentos	60
3.7. O descolgamento salarial como instrumento para a incorporación de diferenzas retributivas entre homes e mulleres	61
3.8. A protección social	62
3.8.1 Prestacións complementarias	63
3.8.2. Prestacións autónomas	64
3.8.3 Outras axudas ao límite da Seguridad Social	67
3.8.4 Plans e fondos de pensións	68

Í N D I C E

4. CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR	69
4.1. Tempo de descanso	71
4.2. Permisos	71
4.2.1. Permisos retribuídos por razóns familiares	71
4.2.2. Permisos non retribuídos por razóns familiares	80
4.3. Suspensión do contrato	81
4.3.1. Por risco durante o embarazo	81
4.3.2. Por maternidade ou paternidade, adopción ou acollemento	85
4.4. Reducción de xornada por coidado de familiares	86
4.4.1 Fillos e fillas	86
4.4.2 Outros familiares	87
4.5. Excedencias por coidado de familiares	88
4.5.1. Forzosa	88
4.5.2. Voluntaria	89
4.6. Medidas indirectas de carácter económico	91
5. LINGUAXE CONVENCIONAL EN RELACIÓN CO SEXO	93

I N T R O D U C I Ó N

Nestas páxinas que seguen condénsase un estudo analítico da dimensión de xénero na negociación colectiva que afecta a bisbarra de Vigo en dous sectores moi concretos: o metal e a construción. Para a súa elaboración, seguiuuse fielmente a encomenda formulada polas responsables do proxecto Conta con Elas, de tal forma que se abordan sucesivamente as seguintes materias: 1) acceso ao emprego e á formación, 2) promoción profesional, 3) ordenación do salario e demais condicións económicas, 4) conciliación da vida laboral e familiar, e 5) linguaxe convencional en relación co xénero.

Antes de nada, é necesario expresar que a autoría deste estudo corresponde a un grupo que tiveron a honra de coordinar e que estivo composto por Dña. Susana Rodríguez Escanciano, profesora titular de universidade de Dereito do Traballo e da Seguridade Social da Universidade de León, Dña. Beatriz Agra Viforcós, catedrática de escola universitaria de Dereito do Traballo e da Seguridade Social da Universidade de León, Dña. Lourdes Mella Méndez, profesora titular de universidade de Dereito do Traballo e da Seguridade Social da Universidade de Santiago e por min mesmo, Jaime Cabeza Pereiro, catedrático de Dereito do Traballo e da Seguridade Social da Universidade de Vigo. Entre elas e eu discutimos todos os capítulos do texto, e de todos nos facemos responsables. Non obstante, é necesario poñer de manifesto que as cuestións de acceso ao emprego e á formación as elaborou a prof^a. Beatriz Agra,

as de ordenación do salario e demais condicións económicas a prof^a. Susana Rodríguez e as de conciliación de vida familiar e laboral a prof^a. Lourdes Mella. A min correspondeume abordar o tema da promoción profesional e realizar un breve comentario sobre a utilización da linguaxe en termos de sexo na negociación colectiva.

Para abordar este estudo seleccionamos un corpo de convenios colectivos que consideramos representativo e descritivo dos sectores estudados. Probablemente se poida achacar que faltan varios, ou mesmo que algún dos analizados non se corresponde exactamente co metal nin coa construción. Isto último débese a que existen actividades conexas que acaso correspondan a outro ámbito de actividade, pero que gardan evidentes relacións de ciclo produtivo coas fundamentais do metal, en especial co automóbil. Polo demais, bastantes dos convenios de empresa finalizaban a súa vixencia inicialmente pactada a 31 de decembro de 2005 e foron ou están sendo renegociados nestas datas. Polo período en que realizamos o estudo, non recolleemos a versión actual dos convenios que se publicaron a partir de 1 de xuño de 2006, coa excepción do convenio provincial de metal, o liderado do cal na negociación colectiva da provincia nos aconsellou telo en conta a última hora, aínda que en absoluto introduce novidades significativas no tema da igualdade e a non discriminación.

I N T R O D U C I Ó N

En concreto, os convenios analizados son os que seguen: Aludec Ibérica, s.a., Asientos de Galicia, s.l., Astilleros Armón Vigo, s.a., Cablerías Conductoras, s.a., Compuestos de Vehículos de Galicia, s.a., Construcciones Navales Paulino Freire, s.a., Construcción Pontevedra (convenio sectorial), Copo Ibérica, s.a., Crown Cork Ibérica, s.a., Dalphimetal, s.a., Derivados de cemento Pontevedra (sectorial), Empresas do metal sen convenio propio (sectorial), Envases Metálicos de Vigo, s.a.l, Factorías Vulcano, s.a., Faurecia sistemas de escape España, s.a., Garevol, s.l., Gestamp Vigo, s.a., GKN Driveline Vigo, s.a., Hijos de J. Barreras, s.a., Mármores e pedras (sectorial), Metalships Docks, s.a.u, Mgi Coutier, s.l., Peugeot-Citroën Automóviles España, s.a., Rocas Europeas de Construcción, s.a., Sai Automotive Lignotock, s.a. e Viza Automoción, s.a.

Non pretendo, nesta reflexión introdutoria, glosar todo canto se expresa nas páxinas que seguen. O xuízo de valor que habería que efectuar sobre a negociación colectiva analizada dende a perspectiva de xénero está repleto de matices. Habería que diferenciar entre unhas normas convencionais e outras e engadir que case todas conxugan evidentes virtudes, ou polo menos certa sensibilidade cara a esta materia, con erros así mesmo claros. Pero pode engadirse, como se deduce do estudo, que existen cláusulas sumamente interesantes, moi en particular nos convenios de empresa, o cal nesta materia debe recoñecerse que está un paso por diante dos convenios de sector.

Nunha liña oposta, tamén debe recoñecerse que existen múltiples defectos que reflicten unha consideración en masculino da negociación colectiva. Quizais o exemplo máis elocuente sexa o dos sistemas de clasificación profesional, nos que resulta xeral a masculinización dos grupos e categorías, e mesmo en ocasións a expresión en feminino das tradicionalmente constituídas por mulleres. Isto non tería maior transcendencia se non fose porque implica un recoñecemento explícito de estereotipos con transcendencia gravísima en termos salariais, de promoción profesional e, en xeral, de todas as condicións de traballo.

A materia de acceso ao emprego constitúe un dos aspectos máis sensibles ao principio de igualdade e á interdición de discriminacións. Non é casualidade que fora o ámbito no que se propuxeran máis exemplos de acción positiva, ao abeiro do art. 141 do Tratado de Roma e da Directiva 76/207/CEE despois da súa revisión pola Directiva 73/2002/CE. Polo que respecta á negociación colectiva estudada, hai que salientar a existencia de cláusulas que introducen medidas sumamente interesantes na devandita liña de exemplos. Convén destacar moi especialmente normas convencionais nos convenios de Aludec Ibérica, de Cablerías Conductoras ou de Componentes de Vehículos, por destacar tan só as máis singulares. En moitas ocasións, os convenios transcenden o estricto escenario do acceso ao emprego para alcanzar tamén a promoción profesional. Resultaría moi

I N T R O D U C I Ó N

importante que outros convenios emulasen as devanditas normas, ou establecesen cláusulas con obxectivos similares, acaso perfeccionando ou expandindo os seus efectos.

Máis alá disto, en termos xerais as cláusulas estudadas pecan dunha excesiva xeneralidade, e limítanse a enunciar compromisos inespecíficos, de imposible avaliación concreta e de escasa capacidade transformadora. As máis das veces, o aliñamento coa igualdade e a non discriminación limítase a unha declaración de intencións, nunha liña moi transitada pola negociación colectiva alá onde se pretenden eludir obrigas verificables.

Mesmo debe poñerse de manifesto, moi en especial nas unidades de negociación con índices de masculinización maiores, que determinadas preferencias de emprego doadamente producirán discriminacións indirectas por sexo, en termos de impacto adverso nos colectivos feminizados. Refírome moi en particular a cláusulas tan discutibles e tan pouco conciliables co art. 17 do ET e co art. 14 da Constitución como aquelas que outorgan preferencia de acceso aos fillos dos empregados, pero sobre todo ás que llela recoñecen aos traballadores vinculados por contratos temporais ou a antigos traballadores que rescindiron os seus vínculos coa empresa. Con case total seguridade, este tipo de regras van producir unha perpetuación nuns cadros de persoal fortemente masculinizados.

Ademais, habería que verificar os efectos que arrastran consigo na súa aplicación práctica certas cláusulas inocuas en liña de principio, tales como as de promoción da estabilidade no emprego, as de creación de emprego fixo ou, en xeral, as de conversión de contratos temporais en indefinidos.

En canto ás cláusulas de contido económico, faise unha extensiva e coidadosa análise da estrutura salarial, distinguíndose o salario base e os complementos. Nesta materia, e a través das cláusulas dos convenios analizados, ponse de manifesto a existencia de numerosas discriminacións indirectas. Así mesmo, tamén se evidencia como as estruturas máis complexas e escuras propician a causación de efectos máis adversos aos colectivos de mulleres. A análise comprende tamén as partidas en especie, e así mesmo os conceptos extrasalariais, en cuxa determinación e cuantificación tamén se parte case sempre dunha consideración masculinizada do traballo. Abórdase do mesmo modo a temática da protección social nos seus aspectos económicos, no ámbito dos cales tamén se destacan certas cláusulas que deberían corrixirse. E finalmente trátase unha cuestión só en aparencia neutra dende o punto de vista do xénero, como é a cláusula de descolgamento salarial. Trátase dun tema que, polos distintos enfoques que pode adoptar, convén considerar así mesmo dende a sospeita, non dende logo cara á vontade das partes asinantes, pero si cara ás distorsións que pode provocar a súa aplicación práctica.

I N T R O D U C I Ó N

En canto á conciliación da vida familiar e laboral, o estudo abrangue distintas institucións: dunha parte, os temas relativos ao tempo de traballo, tema cara ao que os convenios mostran escasa sensibilidade. Ao respecto é importante dicir que as cláusulas se orientan unidireccionalmente cara á flexibilidade atenta ás necesidades produtivas das empresas, pero en modo ningún cara á flexibilidade a favor de que o traballador ou a traballadora poidan conciliar o seu traballo, a súa familia e a súa vida persoal. Si que hai unha profusa casuística de cláusulas convencionais en temas de permisos, e non tanto en relación coa maternidade e o risco durante o embarazo. A análise complétase con cuestións relativas a excedencias, cun balance final en que debe reprocharse que nunca as cláusulas de convenio se preocupan por facilitar ou incentivar a corresponsabilización dos homes no coidado das familias. Máis ben mantéñense na esfera de dar por bos os arquetipos sociais e facilitar que as traballadoras poidan complementar o seu dobre papel: o imposto socialmente do coidado da familia e o de empregadas ao servizo das empresas.

No estudo prodúcense aparentes reiteracións temáticas, pero que obedecen máis ben ao dobre enfoque que merecen certas materias. Como exemplo máis evidente, as institucións de conciliación dende a perspectiva económica: trátanse na súa dimensión de cláusulas de contido monetario, pero tamén ao abordar a compatibilización

entre o traballo e a familia. Con esta perspectiva, máis que duplicar o estudo dunha materia, abórdase dende dous perfís que se complementan un e outro.

En síntese, esta análise é crítica, e necesariamente éo, porque o camiño da igualdade e da eliminación de discriminacións na negociación colectiva é longo e difícil. Tamén é certo que se produciron notables avances nos últimos anos, polo menos a partir dun momento no que nin sequera se admitía que o convenio colectivo puidese arroupar discriminacións. Pero hai que destacar o amplísimo espazo que resta para mellorar. Nos ámbitos estudados, moi amplo, dende logo. Fiel reflexo pode ser a linguaxe empregada, escasamente neutra e equitativa.

A C C E S O
E M P R E G O A O
F O R M A C I Ó N E Á N

A C C E S O A O E M P R E G O E Á F O R M A C I Ó N

1.1 Tipificación da igualdade de oportunidades e da prohibición de discriminación

A prohibición expresa de discriminación, reiterando a prevista a nivel legal e constitucional, non resulta xa un contido estraño á negociación colectiva, onde presenta diversas modalidades (referida unicamente a esta materia ou en conexión con outros dereitos fundamentais, en relación con determinadas condicións de traballo ou con carácter xeral etc.)¹. Neste sentido pronúncianse varios dos convenios analizados, que flutúan entre diversas alternativas.

Algunhas mostras non recollen a regra de forma expresa, pero reclaman a suxeición a un código ético e a uns vectores básicos de convivencia entre os cales debe considerarse comprendido o dereito a un trato igual grazas a unha interpretación en clave teleolóxica. Nesta liña sitúanse declaracións como a que establece que “na dirección dos seus negocios GKN Driveline Vigo, S.A., guíase por certos valores fundamentais e perdurables, entre os cales se inclúen un modo de actuar íntegro en todo momento, o respecto á dignidade e aos dereitos humanos, o cumprimento do marco legal e o acatamento dos criterios de goberno empresarial de forma correcta”². Outro tanto cabe afirmar do teor seguinte: “nas actuais circunstancias económicas e de competitividade que definen e condicionan o mundo da empresa e que hai que considerar para a súa supervivencia, é imprescindible ter en conta o elemento humano como parte fundamental integrante desta. Por iso convén compatibilizar o desenvolvemento económico da empresa con dereitos e aspiracións do ámbito, tanto nos aspectos ambientais como nos puramente sociais. Sen prexuízo do xa convindo ou practicado, é intención dos asinantes durante a vixencia deste convenio colectivo analizar e, se é o caso, concluír acordos en materias de desenvolvemento socialmente sustentable na medida en que a organización da empresa posibilite tales instrumentos de integración laboral e social. Ambas as dúas partes, así mesmo, declaran a vixencia dos valores e normas de comportamento contidas no código ético do grupo. Os asinantes, no ámbito das súas respectivas responsabilidades, propóñense exercer os seus dereitos e cumprir as súas obrigas no marco do respecto aos precitados valores”³.

Entrando xa en cantas normas acollen sen rodeos a prohibición de discriminación ou o dereito a idénticas posibilidades, procede citar, en primeiro lugar, aquelas nas cales os interlocutores e interlocutoras recorren a previsións que pretenden cubrir un amplo abano, como cabe predicar das sumamente xenéricas (“en igualdade de funcións, as traballadoras gozarán dos mesmos dereitos e oportunidades que os traballadores”⁴) ou daquelas a letra das cales afirma: “a muller traballadora terá a mesma equiparación que o home nos aspectos salariais e de xornada, de tal maneira que a igual traballo, a muller teña igual retribución e goce do mesmo sistema de formación e promoción. Nas categorías profesionais non se fará distinción entre categorías femininas e masculinas. A muller traballadora terá dentro da empresa as mesmas oportunidades que o home nos casos de ascensos e funcións de maior responsabilidade”⁵. Cando así formula a regra de igualdade esténdea a grande cantidade de condicións de traballo (retribución -aínda que incorra no erro de plasmar a ecuación de igual salario por igual traballo, en vez da súa sucesora; a saber, igual salario por traballo de igual valor⁶ -,

¹ De feito, o AINC-2005, expresamente invita á “adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias, que poden incluírse como principio xeral ou de xeito específico en apartados concretos do convenio”.

² Art. 49 CC GKN Driveline.

³ Art. 48 CC Peugeot.

⁴ Art. 15.pfo. 2º CC Componentes de Vehículos. O precepto incorpora tamén dúas accións positivas: unha referida ao acceso de traballadoras e outra ao carácter prioritario dos permisos por maternidade e lactación.

⁵ Disposición 3º CC Faurecia, art. 39 CC Mgi-Coutier e art. 72 CC Cablerías Conductoras.

⁶ Sobre este importante salto cualitativo da igualdade formal á material (consagrado normativamente no art. 28 ET tras a reforma efectuada pola Lei 33/2002), ver as importantes SSTCo 145/1991, de 1 de xullo, e 58 e 286/1994, de 28 de febreiro e 27 de outubro.

ACCESO A O EMPREGO E Á FORMACIÓN

xornada, formación, promoción e clasificación profesional); esquece, non obstante, unha fase especialmente delicada para estes efectos, como é o acceso.

Non acontece así no convenio cuxo articulado prevé como, “en consonancia co disposto na lexislación vixente en tal materia, Gestamp Vigo comprométese ao exercicio dunha política activa que permita e potencie a plena incorporación da muller á empresa, garantindo o acceso aos distintos procesos de produción para a incorporación de traballadoras ao cadro de persoal, así como a súa equiparación, en canto a categoría e salario respecto aos traballadores masculinos”⁷. Aínda cando neste caso a regra de igualdade se circunscribe a un menor número de institutos, si se inclúe a necesaria referencia aos albores do negocio como ámbito no cal debe estar presente de xeito destacado.

Expresamente pensada para o momento inicial da relación é a disposición na virtude da cal “a empresa comunicará aos representantes dos traballadores o posto ou os postos de traballo que se vaian cubrir, condicións que deban reunir os aspirantes. Os representantes dos traballadores poderán emitir informes ao respecto e velarán pola súa aplicación obxectiva, así como pola non discriminación da muller no ingreso ao cadro de persoal”⁸. O precepto complétase con senllas accións positivas (preferencia para o ingreso dos que prestasen servizos previamente á empresa e persoas do xénero menos representado no grupo de que se trate) que serán obxecto de estudo nun momento posterior da exposición, sen prexuízo de apuntar xa neste instante como só en tal caso a cláusula deixa de ser mera fórmula xenérica de declaración de intencións (pura retórica, polo tanto) para arbitrar un mecanismo eficaz en pro da igualdade real de oportunidades, situándose por enriba da simple igualdade formal.

O repaso *supra* efectuado permite alcanzar dúas conclusións:

En primeiro lugar, e como elemento digno de gabar, é mester destacar as virtudes da sensibilización por parte dos que negocian, reflectida na inclusión de cláusulas xerais de loita contra a segregación sexual. Aínda cando, por norma, non veñan acompañadas doutros instrumentos máis concretos ou efectivos, non cabe pasar por alto que tales disposicións (reclamadas polo AINC-2003 e tamén polo vixente AINC-2005), á parte do seu potencial pedagóxico e de favorecer o cumprimento dos mandatos que incorporan por mor da súa proximidade ao destinatario, poden servir ao obxectivo de interpretar o texto do convenio dende a igualdade. En efecto, en caso de previsións ambiguas ou contrarias a aquel principio, a presenza dunha prohibición expresa favorecerá a tarefa hermenéutica en nome da súa garantía.

En segundo termo, e nel debe proceder apuntar a moderación reguladora dos convenios analizados en que fai referencia á loita contra a discriminación sexual en fase de acceso e, máis concretamente, no referente a cláusulas efectivas de prohibición de trato desigual inxustificado en tal momento; a causa talvez deba buscarse, dun lado, na grande liberdade que acompaña o empresario ou empresaria nesta etapa do vínculo (ex art. 38 CE), e, doutro, no superior interese que para os e as axentes sociais ofrece o réxime xurídico que se debe aplicar as relacións laborais en curso, aínda cando se incremente progresivamente a preocupación polos que buscan colocación.

⁷ Art. 16 CC Gestamp Vigo.

⁸ Art. 6 CC Aludec Ibérica.

ACCESO AO EMPREGO E Á FORMACIÓN

Xunto aos mencionados compromisos xenéricos, que non pasan de simples pautas ou orientacións de actuación (cando non simples declaracións teóricas baleiras de contido e carentes de propósito vinculante), sería interesante unha intervención de maior calado, que podería adoptar as formas seguintes:

1) Acompañalos, como fan algúns exemplos⁹, de expresas medidas de acción positiva dirixidas aos candidatos infrarrepresentados na empresa ou, mellor, no nivel ao cal aspiren.

2) Instituír sistemas de ingreso análogos aos deseñados para o sector público, dada a súa superior obxectividade e a súa maior capacidade para evitar as arbitrariedades.

3) Outorgar aos representantes dos traballadores a función de vixiar e fiscalizar os procedementos de selección, do cal tamén se localizaron mostras¹⁰. Os métodos para articular tal decisión tamén poden ser diversos, en tanto o convenio talvez se limite a impoñer a obriga empresarial de proporcionar a aqueles datos estatísticos respecto á contratación de traballadores dun e outro xénero ou a de comunicarlles as ofertas de emprego que se realicen para que controlen posibles contidos discriminatorios, pero en ocasións irá moito máis alá, chegando ao extremo de crear órganos específicos de loita contra tal tacha¹¹. Isto último, reflectido na institución de comisións (preferentemente paritarias), constituiría unha solución evidentemente positiva, ao residenciar nunha instancia especializada as competencias relativas ao estudo e seguimento de posibles casos de desfavor sufridos polas traballadoras, á promoción da igualdade de oportunidades, á subscrición de acordos na materia, á intervención nos conflitos individuais ou colectivos causados por cuestións de tal temática etc.; xunto a elas, tamén sería conveniente establecer a figura do ou da axente ou asesor para a igualdade (con numerosos precedentes no dereito comparado, en España o obxectivo 1.1, actuación 7 do IV Plan para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2003-2006 consagra o impulso do recoñecemento oficial de tal título profesional), chamado, en canto afecta aos aspectos aquí tratados, a estar presente nas mesas negociadoras para garantir que non se insiran cláusulas discriminatorias, localizar e reivindicar a eliminación das existentes e fomentar a inclusión de mandatos a prol da efectividade do dereito constitucionalizado no art. 14 CE.

1.2 Medidas de acción positiva

As carencias dos textos analizados para erradicar a discriminación atopan reflexo tamén neste punto: a pauta é a ausencia de mención á problemática específica das traballadoras, malia tratarse de sectores onde a muller aparece infrarrepresentada (ou talvez precisamente por tal motivo); con carácter xeral non establecen a prohibición de discriminación en fase de acceso (salvo excepcións xa vistas), motivo polo cal non pode estrañar que tampouco dispoñan estatutos xurídicos diferenciados para potenciar o recurso á man de obra feminina, nin sequera para as categorías onde a subrepresentación poida ser máis acentuada¹².

⁹ O citado art. 6 CC Aludec Ibérica, reiterado no seu art. 17, pero cun alcance máis amplo: "para contribuír eficazmente á aplicación do principio de non discriminación e ao seu desenvolvemento baixo os conceptos de igualdade de condicións en traballos de igual valor é necesario desenvolver unha acción positiva, particularmente nas condicións de contratación, formación e promoción, de modo que en igualdade de condicións de idoneidade terán preferencia as persoas do xénero menos representado no grupo profesional."

¹⁰ Así, o transcrito art. 6 (en conexión co art. 17) CC Aludec Ibérica, que, á luz das consideracións precedentes, parece chamado a converterse en exemplo de negociación neste punto, en tanto, tal e como foi exposto, non se conforma cunha declaración de intencións, senón que prevé medidas de acción positiva en diferentes momentos do vínculo (contratación, formación e promoción) e dá entrada ao control exercido polos representantes dos traballadores.

¹¹ O AINC-2005 tamén incide nesta cuestión, ao considerar "a avaliación da aplicación do convenio dende a perspectiva de xénero, a través do seguimento realizado pola Comisión Paritaria que se dotará, se é o caso, do correspondente asesoramento. Se se considera oportuno, tal tarefa delegarase en comisións de traballo específicas".

¹² Nada din ao respecto, por exemplo, o CC Hijos de J. Barreras, o CC Rocas Europeas de Construcción, o CC Sai Automotive Lignotock, o CC Viza Automoción, o CC Garevol, o CC GKN Driveline Vigo, o CC Dalphimetal, o CC Envases Metálicos, o CC Derivados de cemento, o CC Astilleros Armón Vigo, o CC Mármores e pedras, o CC Crown Cork Ibérica, o CC Factorías Vulcano, o CC Asientos de Galicia ou o CC Metalships Docks.

ACCESO AO EMPREGO E Á FORMACIÓN

Tal é a premisa de partida, que se constata co exame detallado dos convenios, nos cales as regras de preferencia á hora do ingreso van por outra liña; ora favorecendo os fillos e fillas do persoal¹³ (malia a dubidosa legalidade da decisión, grazas á súa improbable compatibilidade co art. 17 ET; mesmo inconstitucionalidade, en tanto privilexia en atención ao nacemento), ora aos que de forma coetánea ou previa prestaran servizos como eventuais¹⁴ (indirecta vía de fomento da estabilidade e, por tal motivo, plausible), ou, en fin, aos antigos empregados, tal e como fai a norma na virtude da cal “as contratacións futuras tratarán de aproveitar a formación e experiencia dos traballadores que prestasen servizos á empresa con anterioridade, formando estes unha bolsa de contratación, ao cal terá acceso o comité de empresa, sen que isto supoña impedimento ningún ao dereito de contratación da empresa”¹⁵. Previsións desta índole rematan, sen pretendelo, prexudicando as posibilidades das mulleres, ao facer de mellor dereito aos que xa traballaron, prexudican a entrada daquelas, tendo en conta a masculinización do sector.

Non obstante o contexto global, si existen elementos de esperanza, reflectidos na expresa tipificación das mal denominadas discriminacións inversas. Neste sentido destaca o convenio que destina un precepto do seu articulado a establecer tres normas de suma importancia na loita contra a discriminación por razón de xénero¹⁶: unha cláusula antidiscriminación analizada no apartado correspondente desta exposición; outra que consagra a igualdade entre persoal fixo e eventual, o cal indirectamente poderá actuar como alternativa favorable á paridade de oportunidades entre persoas de distinto sexo, por mor dos argumentos vertidos nun momento posterior; e unha última, en virtude da cal, e “en consonancia coa xeral preocupación pola igualdade de condicións no emprego, é vontade da empresa axudar o emprego feminino, dándolles entrada no cadro de persoal a aquelas traballadoras que en igualdade de condicións que os traballadores, opten por un posto de traballo”. Esta si se trata dunha acción positiva, concretamente das denominadas “por decisión”, que vén acompañada doutra regra de prioridade, neste caso a favor dos “permisos por maternidade e lactación que aquelas soliciten”, nova e orixinal medida afirmativa que tende a facilitar a conciliación das vertentes laboral e persoal das traballadoras.

Na mesma dirección sitúase a disposición -xa aludida- grazas á cal, tras recoñecer un dereito preferente ao ingreso, en igualdade de méritos, referido a “quen desempeñe ou desempeñase funcións na empresa con carácter eventual en calquera das súas modalidades”, senta outro relativo, agora si, ás “persoas do xénero menos representado no grupo profesional de que se trate”¹⁷. Máis ampla se mostra, non obstante, aquela que estende a previsión a outros ámbitos máis alá do simple acceso: “para contribuír eficazmente á aplicación do principio de non discriminación e ao seu desenvolvemento baixo os conceptos de igualdade de condicións en traballos de igual valor é necesario desenvolver unha acción positiva, particularmente nas condicións de contratación, formación e promoción, de modo que en igualdade de condicións de idoneidade terán preferencia as persoas do xénero menos representado no grupo profesional”¹⁸.

En calquera caso, estas “cotas de contratación” (ou promoción) resultan plenamente lícitas dende o momento en que existen igualdade de méritos; ben distinta sería a resposta se a cláusula beneficiase a

¹³ Así, o art. 28 CC Crown Cork Ibérica (na contratación, preferencia dos fillos de traballadores falecidos), a disposición final 2ª CC Faurecia (“para o persoal de novo ingreso, primeiramente contarase coa solicitude de ingreso dos familiares do persoal existente na fábrica”), o art. 9 CC Factorías Vulcano (“para cubrir vacantes publicaranse por medio de avisos nos taboleiros de anuncios da empresa. Para o ingreso, en igualdade de condicións, terán preferencia os fillos dos produtores”) ou, en avesa combinación, o art. 6 CC Metalships Docks (“terán dereito preferente para a provisión, en igualdade de méritos, os traballadores fixos da empresa e familiares”).

¹⁴ Art. 6 in fine CC Aludec Ibérica, onde a acción positiva é dobre: “terá dereito preferente ao ingreso, en igualdade de méritos, quen desempeñase ou desempeñe funcións na empresa con carácter eventual en calquera das súas modalidades. Terán preferencia as persoas do xénero menos representado no grupo profesional de que se trate”. A prioridade dos traballadores temporais é plenamente lícita, tal e como recorda a STSX de Cataluña de 17 de abril de 1996 (AS 1996/1444). A este respecto é mester ter presente que, tras o Real decreto-lei 5/2001, de 2 de marzo, a empresa debe informar os traballadores con contrato temporal sobre a existencia de vacantes na empresa.

¹⁵ Art. 22 CC Sai Automotive Lignotock.

¹⁶ Art. 15.pfo.2º CC Componentes de Vehículos.

¹⁷ Art. 6 in fine CC Aludec Ibérica.

¹⁸ Art. 17 CC Aludec Ibérica.

ACCESO AO EMPREGO E Á FORMACIÓN

quen conta con menor cualificación polo simple feito de superar un listón mínimo. Por outra banda, non estaría de máis incluír procedementos de seguimento das políticas co obxecto de diagnosticar convenientemente as causas últimas da pervivencia da discriminación e, sobre todo, a subsistencia ou non da necesidade de continuar adoptando medidas de compensación.

1.3 Contratación temporal e a tempo parcial

Xunto a esporádicas afirmacións de igualdade entre persoal temporal e fixo de cadro de persoal¹⁹, sen prexuízo das limitacións derivadas da natureza do contrato e do propio convenio²⁰ (localizada nun precepto destinado, precisamente, a regular os dereitos da muller en materia de acceso, o cal resulta bastante significativo e serve para confirmar as afirmacións precedentes), obsérvase como resulta bastante habitual no contido das normas convencionais a referencia á loita contra a temporalidade (non, en cambio, contra a parcialidade, agás contadas excepcións), o cal normalmente repercutirá en beneficio da muller, en tanto, conforme consta, constitúe un grupo poboacional que sofre esta figura contractual en superior medida. As fórmulas para poñer de manifesto tal intención non resultan demasiado orixinais; as máis comúns son as seguintes:

- Recoñecer a importancia da estabilidade no emprego²¹.
- Outorgar prioridade aos vínculos indefinidos²² ou fomentalos²³ (algún convenio subordina de forma expresa tal potenciación a que as necesidades do mercado o permitan²⁴); anecdoticamente recóllese tamén a preferencia pola subscrición de negocios a xornada completa²⁵.
- Establecer límites á contratación temporal²⁶, sexa porcentualmente²⁷, sexa causalmente (reservándoa, por exemplo, para a cobertura de baixas e ausencias superiores a un mes e pedidos extraordinarios²⁸).
- Prever a conversión de temporais en indefinidos²⁹ (contido típico da negociación empresarial dende 1997).
- Comprometerse á creación de emprego fixo³⁰ ou a incrementar o cadro de traballadores e traballadoras de tal condición³¹, establecendo, mesmo, nalgún caso, un número mínimo³².

Cláusulas como as mencionadas, de forma indirecta, poden servir ao obxectivo de diminuír a precariedade da actividade produtiva feminina; agora ben, nalgúns casos a literalidade do precepto esconde riscos para este colectivo. Así acontece, por exemplo, coa disposición que, malia prever a mutación de persoal eventual para pasar dun 65 a un 70 por cento de persoal fixo, ao tempo establece unha opción preferente por quen preste servizos na fábrica³³ (especificación que, previsiblemente,

¹⁹ Procede lembrar neste punto a chamada á igualdade de oportunidades por razón do tipo de contratación como obxectivo prioritario dos negociadores efectuada no AINC-2002 cando sinalaba: "a negociación colectiva debería asegurar tamén o cumprimento e desenvolvemento do principio, legalmente establecido, de igualdade de trato das persoas contratadas a tempo parcial ou baixo algunha forma de contratación temporal, que haberán de gozar dos mesmos dereitos que as contratadas por tempo indefinido". En AINC-2005, actualmente vixente, volve invitar os convenios a resoller "a igualdade de dereitos dos traballadores contratados a tempo parcial e con contratos temporais cos que son contratados a xornada completa e con contratos indefinidos, respectivamente".

²⁰ Art. 15.pfo.2º CC Componentes de Vehículos.

²¹ Art. 6 CC Cablerías Conductoras, art. 31 CC Viza Automoción, art. 8 CC Empresas do metal sen convenio propio o art. 19 CC Asientos de Galicia.

²² Art. 10 CC Garevol.

²³ Art. 6 CC Cablerías Conductoras, art. 19 CC Asientos de Galicia o art. 8 CC Empresas do metal sen convenio propio.

²⁴ Art. 19 CC Asientos de Galicia.

²⁵ Disposición transitoria 2ª CC Asientos de Galicia.

²⁶ Art. 26 CC Faurecia o art. 15.2 CC Componentes de Vehículos.

²⁷ Art. 19 CC Asientos de Galicia, art. 9 CC Gestamp Vigo ou art. 26 CC Sai Automotive Lignotock.

²⁸ Art. 15.2 CC Componentes de Vehículos.

²⁹ Art. 17 CC Copo Ibérica ou disposición adicional 3ª CC Cablerías Conductoras. O art. 31 CC Viza Automoción, tras recoñecer a transcendencia do emprego estable e de calidade, prevé a conversión de persoal eventual en indefinido para pasar dun 65% a un 70% de indefinidos. Pola súa parte, os arts. 26 e 27 CC Sai Automotive Lignotock non só establecen un tope de porcentaxe á contratación temporal, senón tamén a conversión en indefinida (o 80% atendendo ao criterio de antigüidade e o 20% por libre decisión da empresa).

³⁰ Art. 18 CC Componentes de Vehículos ou art. 17 CC Copo Ibérica.

³¹ Disposición adicional 4ª CC Mgi-Coutier ou art. 9 CC Gestamp Vigo.

³² Art. 9 CC Gestamp Vigo.

³³ Art. 31 CC Viza Automoción.

ACCESO A O EMPREGO E Á FORMACIÓN

favorecerá máis homes dada a forte masculinización do sector ao cal pertence a empresa). Igual sucede coa norma en virtude da cal para incorporarse sen suxeición da relación a condición ou termo, teranse en conta os requirimentos dos postos que se van cubrir, a cualificación e a experiencia laboral, dando prioridade, en igualdade de circunstancias, aos candidatos eventuais con maior antigüidade na empresa; neste caso, á dificultade de acreditar esta última esixencia nun sector con escasa presenza feminina, véñse a engadir a análoga referida ao desenvolvemento profesional previo de actividades que tradicionalmente pechan as portas ás mulleres³⁴.

Un xuízo ben distinto merece a cláusula o último parágrafo da cal incorpora o teor seguinte: “na conversión de contratos de traballo indefinidos, tratarase no posible, dentro das necesidades da empresa, de fomentar a contratación fixa do persoal feminino, tendo en conta a proporción que representa este persoal no conxunto do cadro e a actual porcentaxe de persoal feminino con relación indefinida”³⁵. A esta literalidade unicamente cabe achacar a falta de forza do compromiso (“tratarase no posible”) e a subordinación a intereses empresariais dubidosamente comprensibles (“dentro das necesidades da empresa”).

No que fai referencia, concretamente, aos traballadores e traballadoras a tempo parcial (exemplo paradigmático de risco de discriminación indirecta, tal e como foi constatado), é mester explicar como a regra de igualdade (consagrada de forma expresa nalgúns textos³⁶), conxugada coa de proporcionalidade³⁷, é a tónica xeral, aínda que se aprecian algunhas previsións sospeitosas. Tal é a hipótese do convenio que, entre outras cuestións, institúe que os traballadores a tempo parcial en quenda de noite soporten a prestación da xornada laboral de forma irregular en canto á hora de finalización, quedando esta referida ás necesidades puntuais e diarias de subministración de clientes³⁸. Dada a maior parcialidade padecida polas traballadoras, podería actuar en detrimento de máis mulleres que homes, pero en realidade tal efecto queda atenuado polo feito de que a quenda de noite é máis difícil de afrontar por elas, polo menos por cantas compaxinan o traballo en réxime de alteridade co papel de coidadoras de fillos e fillas e encargadas do fogar; agora ben, de asumilo, a falta de coñecemento do momento de conclusión das obrigas diarias mingua aínda máis as posibilidades de compatibilización.

Como conclusión, é mester sentar que os convenios analizados acometen con carácter xeral a loita contra a temporalidade (non en cambio contra a parcialidade), o cal, de forma indirecta, poderá favorecer a estabilidade do emprego feminino e poñer couto ao risco de discriminación (polo menos, de trato desigual prexudicial) que tal vínculo xera; non obstante, tamén é certo que a muller dificilmente padecerá as desvantaxes da eventualidade nun sector no cal a súa presenza é escasa (nin aínda en precario). En calquera caso, non están de máis estas cláusulas de limitación do recurso á contratación temporal ou de conversións en indefinidos³⁹, como tampouco o estaría a xeneralización de cantas favorecen a mutación do iniciado a tempo parcial en outro a xornada completa (como opción aos traballadores e traballadoras da empresa preferente ao recurso a novas entradas) ou viceversa (para favorecer a satisfacción das necesidades laborais e familiares).

³⁴ Art. 9 CC GKN Driveline Vigo.

³⁵ Disposición adicional 3ª CC Cables y Conductoras.

³⁶ Os arts. 7 e ss. (emprego e contratación) CC Gestamp Vigo expresamente recollen a igualdade de dereitos dos traballadores a tempo parcial e o resto. Outro tanto fai o art. 8 CC Empresas do metal sen convenio propio, o CC Copo Ibérica ou o art. 8.2 CC Aludec Ibérica.

³⁷ 37 O art. 8.2 CC Aludec Ibérica reconece os mesmos dereitos e igualdade de trato, “salvo as limitacións que se deriven da natureza e duración do contrato”. En sentido análogo, o CC Copo Ibérica sinala que o persoal eventual terá idénticos dereitos que o resto, excepción feita das “limitacións derivadas da natureza do contrato e deste convenio”.

³⁸ Art. 19 CC Asientos de Galicia.

³⁹ O AINC-2005 é claro ao respecto, ao instar “a promoción da contratación indefinida, a conversión de contratos temporais en contratos fixos, así como a adopción de fórmulas que eviten o encadeamento inxustificable de sucesivos contratos temporais, todo iso co obxectivo de reducir a contratación temporal inxustificada”. Ademais, como medida a favor da igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, considera oportuno, “na conversión de contratos temporais a fixos, a fixación de criterios que favorezan as mulleres que, en igualdade de condicións e méritos, se atopan afectadas en maior medida que os homes polo nivel de temporalidade”.

ACCESO AO EMPREGO E Á FORMACIÓN

1.4 Sistemas de clasificación profesional

Rexeitada a legalidade (constitucionalidade, de feito) de cantas medidas pretendan postergar a muller no traballo pola súa soa condición sexual⁴⁰, a realidade ofrece mostras de mecanismos máis sibilinos capaces de provocar análogo efecto adverso: a exclusión. Xunto aos procedementos de selección (esixindo, por exemplo e en manifestación senlleira, determinada estatura igual para ambos os dous sexos), os sistemas de clasificación profesional poden constituír clara proba, pois, malia a dicción do art. 22.4 ET (“os criterios de definición das categorías e grupos acomodaranse a regras comúns para os traballadores dun e outro sexo”), en ocasións reflicten inercias e, continuando a tradición das Regulamentacións nacionais de traballo e as Ordenanzas laborais, volven consagrar, de forma máis ou menos clara, a segregación ocupacional que historicamente sufriron as mulleres.

En efecto, o acceso a un posto implica a adscrición a algún nivel, grupo ou categoría e en ocasións a discriminación prodúcese neste acto (que tan importante resulta para os aspectos retributivos⁴¹), ao ser causa de marxinação, tanto vertical, que mingua as posibilidades das traballadoras de integrarse nos postos superiores (e mellor remunerados) da xerarquía empresarial, como horizontal, en tanto os “oficios” feminizados adoitan asociarse a un inferior salario. É un feito constatado que no sector industrial, con carácter xeral, os labores “adxudicados” ás mulleres adoitan ser de preparación ou secundarias, mentres que o “núcleo duro” da produción corresponde aos homes, encargados tamén dos traballos máis cualificados e técnicos.

A negociación colectiva adoita dar cabida a este tipo de comportamentos reprobables, o cal tampouco pode causar estrañeza; non en van o art. 22 ET atribúelle (no seu defecto, ao acordo empresario, representantes do equipo) o desenvolvemento do sistema de clasificación profesional e, en consecuencia, é na súa sede onde normalmente se institúe o réxime xurídico da cuestión, sexa a través dun anexo reitor das táboas salariais, sexa mediante un precepto concreto ou, en fin, por mor dun capítulo -de maior ou menor extensión e máis ou menos pormenorizado- completo.

Así as cousas, neste ámbito o aseverado atopa patente reflexo no costume (verdadeira discriminación directa aberta), hoxe desterrado en boa medida, de empregar unha linguaxe sexista, servíndose do masculino ou o neutro para a grande maioría das categorías, grupos ou niveis retributivos e, en cambio, utilizando o feminino para algunhas consideradas propias de mulleres. Aínda cando os que negocian son cada día máis coidadosos cos aspectos terminolóxicos (así o esixía xa o AINC-2003 e volve facelo o AINC-2005), tamén nos convenios analizados é posible localizar previsións de tal cariz; así, cantos reservan o feminino para unha única categoría (nuns casos cociñeira⁴², noutros taquimecanógrafa⁴³ ou, en fin, referendando a que constituíe expresión paradigmática, limpadora⁴⁴).

Non obstante, cabe apreciar, como regra, unha clara tendencia superadora, apreciable na pretensión por asexuar as tarefas, xeneralizando o uso do termo neutro, empregando tanto o masculino como o feminino alí onde a duplicidade é posible (e sempre que o sexa, non incorrendo no erro de limitar a opción para o persoal de limpeza⁴⁵) ou establecendo, en claro efecto mimético da lei, afirmacións

⁴⁰ Cuestión distinta son as destinadas a salvagardar a muller na súa condición de nai, totalmente lícitas. Así por exemplo, a exención de traballo nocturno ou a quendas para as embarazadas [habilitada polo art. 26 LPRRL e considerada nalgúns convenios, como por exemplo, o art. 30 CC Envases metálicos].

⁴¹ Como expresamente establece o art. 14 CC Hijos de J. Barreras.

⁴² CC Sai Automotive.

⁴³ CC Factorías Vulcano.

⁴⁴ CC Dalphimetal.

⁴⁵ O CC Construcción fala de limpador/a, cando nas demais categorías solo emprega o masculino ou o neutro. Pola súa banda, o CC Derivados do cemento constituíe un exemplo peculiar: en táboas salariais fala de muller da limpeza e en texto, tras utilizar sempre o masculino, conclúe coa referencia a limpador/a.

ACCESO A O EMPREGO E Á FORMACIÓN

expresas sobre o carácter mixto das categorías ou a prohibición de discriminación na súa definición; así, cabe citar (xunto a outras xa comentadas⁴⁶) senllas mostras significativas:

En primeiro lugar, aquela cláusula en virtude da cal o sistema de clasificación profesional “pretende atender as necesidades das empresas, facilitando unha mellor interpretación do colectivo no desenvolvemento das súas actividades, sen mingua da dignidade, oportunidade de promoción e xusta retribución, sen que caiba discriminación ningunha por razón de idade, sexo ou de calquera outra índole”⁴⁷.

En segundo, a disposición na mercé da cal nas categorías profesionais non se fará distinción entre femininas e masculinas, de tal forma que a muller traballadora terá na súa empresa as mesmas oportunidades que o home nos casos de ascensos e funcións de maior responsabilidade⁴⁸.

Semellantes previsións, positivas en si mesmas, resultan, non obstante, inútiles se se atende ao seu teor literal, tendo en conta que a máxima de igualdade neste ámbito xa aparece consagrada a nivel legal (art. 22.4 ET); por conseguinte, é mester reclamar aos que negocian que, lonxe de conformarse con reiterar os termos daquela incluíndo normas que en modo ningún achegan nada novo ao obxecto de lograr a tan anhelada igualdade real, afronten o esforzo por incorporar mecanismos efectivos para poñer coto á polarización sexista de funcións. De tal crítica só se salvan cantos (e son poucos) consideran de forma expresa medidas de cariz afirmativo, como fai, en exemplo paradigmático, o convenio que recoñece a preferencia das persoas do xénero menos representado para acceder ao grupo profesional de que se trate, falando expresamente da necesidade de desenvolver unha acción positiva, sobre todo nas condicións de contratación, formación e promoción⁴⁹.

Non obstante, na xeneralidade de supostos, o obxectivo non poderá ser alcanzado, pois o precepto estatutario e os seus equivalentes convencionais resultan insuficientes para lograr a meta ansiada, dada a ausencia de procedementos ou sistemas obxectivos adecuados para valorar os postos de traballo ou o sistema de clasificación profesional (reclamados polo IV Plan) e que eliminen o risco de recorrer, para determinar o superior nivel retributivo ou categoría profesional, a criterios tales como a fortaleza ou a resistencia, ou o requirimento dunha titulación desproporcionada, por exemplo, que carecen de neutralidade bastante⁵⁰, en tanto atenden a calidades tipicamente masculinas e non outorgan relevancia ningunha a outras aptitudes principalmente femininas ou, mellor aínda, esencialmente inocuas, tales como atención, coidado, asiduidade ou responsabilidade. O perigo de discriminación indirecta inherente a tales prácticas salta á vista (dado o superior impacto negativo na muller), non obstante o cal a existencia das citadas condicións quedará a salvo de todo reproche cando a natureza das funcións efectivamente requira do seu concurso⁵¹.

⁴⁶ Así, por exemplo, o art. 16 CC Gestamp Vigo (“en consonancia co disposto na lexislación vixente en tal materia, Gestamp Vigo comprométese ao exercicio dunha política activa que permita a potencia a plena incorporación da muller á empresa, garantindo o acceso aos distintos procesos de produción para a incorporación de traballadoras ao cadro de persoal, así como a súa equiparación, en canto a categoría e salario respecto aos traballadores masculinos,”) ou a disposición 3^a CC Faurecia, o art. 39 CC Mgi-Courier e o art. 72 CC Cablerías Conductoras (“a muller traballadora terá a mesma equiparación que o home nos aspectos salariais e de xornada, de tal maneira que a igual traballo, a muller teña igual retribución e goce do mesmo sistema de formación e promoción. Nas categorías profesionais non se fará distinción entre categorías femininas e masculinas. A muller traballadora terá dentro da empresa as mesmas oportunidades que o home nos casos de ascensos e funcións de maior responsabilidade”).

⁴⁷ Art. 17 CC Empresas do metal sen convenio propio.

⁴⁸ Art. 39 CC Mgi-Coutier, disposición 3^a CC Faurecia e art. 72 CC Cablerías Conductoras.

⁴⁹ Art. 6 in fine CC Aludec Ibérica.

⁵⁰ A STS de 4 de maio de 2000 (RL 2000/4266), resolvendo o asunto Fasa Renault, axuzaba a existencia convencional dunha determinada cualificación profesional para o desempeño dun posto de traballo; en tanto comprobou que era innecesaria para o cumprimento das funcións correspondentes a este cualificoua como discriminatoria por afectar desproporcionadamente o colectivo feminino.

⁵¹ IS1 STCo 58/1994, de 28 de febreiro, ou STXCE 237/1984, de 1 de xullo de 1986, asunto Rummier contra Dato-Drucks. “Neste terreo da aptitude profesional o decisivo é a natureza e características do traballo efectivamente prestado e a conseguinte existencia daquelas cualificacións estritamente necesarias para desenvolver con eficacia a prestación convida. O esforzo físico, pois, pode ser tomado en consideración se constitúe un elemento determinante da aptitude profesional para desempeñar certas tarefas, aínda que, na medida en que a configuración do posto de traballo o permita, debe combínanse con outros trazos que en conxunto exclúan calquera discriminación por razón de sexo (STC 58/1994 e 147/1995)”. STCo 198/1996, de 3 de decembro. Máis recentemente, a STCo 250/2000, de 30 de outubro, non considerou ilícita a táboa salarial incluída nun convenio que utiliza o esforzo físico como criterio esencial para determinar o valor atribuído aos distintos traballos, aínda cando da opción resultaban categorías masculinizadas (cargador, descargador, amoreador) e outras feminizadas (marcadora, triadora, encaixadora); a razón é a seguinte: sen dúbida do “carácter sospeitoso do factor esforzo como criterio único de valoración, polo que ten de calidade predominantemente masculina, que determina, en principio, que non se trate dun criterio de valoración sexualmente neutral, senón que implica unha vantaxe inustificada para os homes”; tamén é certo que debe admitirse, con “carácter moi restritivo, a súa posible operatividade, supeditada á dobre condición de que o devandito factor sexa un elemento esencial na tarefa de que se trate, e de que na valoración desta non se teña en conta o esforzo como criterio único de valoración, senón que se combine con outras características máis neutras en canto a impacto en cada un dos sexos”.

ACCESO AO EMPREGO E Á FORMACIÓN

Exemplos de tales condutas áchanse tamén nos textos pactados obxecto de análise, pois, aínda cando só nun deles se localizou a chamada expresa á forza física⁵², moi a miúdo reclámase experiencia previa axeitada ao posto. En sectores eminentemente masculinizados tal mandato pode pecar de imparcialidade abonda, tendo en conta os superiores obstáculos a que se enfrontan as mulleres para acreditar unha traxectoria profesional en ámbitos tradicionalmente pechados á súa contratación (non é o caso do persoal administrativo e auxiliar administrativo, camareiros, cociñeiros, conserxes, dependentes, telefonistas etc., pero si o de chofer de camiión, capataz, profesional siderúrxico, persoal de diques e buques, condutor de máquina etc.). As alusións son numerosas:

1) En ocasións, para poder acceder aos postos superiores é obrigado, xunto á titulación pertinente, ou aínda sen ela, acreditar práctica no desenvolvemento de tarefas análogas⁵³. Desta forma, e mentres falten medidas de acción positiva compensatorias da infrarrepresentación, a segregación ocupacional vertical perpetúase, consagrando o problema da “barreira invisible”.

2) Nalgunhas hipóteses a esixencia de experiencia é xeral para as distintas categorías (flutuando entre un mes, un ano ou, simplemente, dilatada no posto), algunhas das cales resultan así de moi difícil acceso para as candidatas (a xeito de mostra, abonde citar as de maquinista ou condutor), o cal agrávase pola esixencia ocasional de forza física (repaletizado ou empillador)⁵⁴.

3) Naqueles nos cales o teor literal reclama titulación e/ou experiencia (previa, dilatada, consolidada) ou coñecementos adquiridos no desempeño da profesión⁵⁵, a valoración depende de cal sexa a conxunción finalmente operativa, pois, unha vez posto de manifesto o prexuízo para a muller derivado da vinculación de calquera dereitos laborais á antigüidade, tal só poderá ser evitado de interpretar a dobre condición como alternativa e non como acumulativa.

Nalgún convenio parece clara a intención de reclamar a concorrencia de ambos os factores, sexa de forma aberta⁵⁶, sexa a través de mecanismos máis sibilinos. Así acontece cando a categoría de técnicos titulados superiores de entrada se reserva para aspirantes sen experiencia, debendo pasar por grupos situados en tramos inferiores antes de acceder ao máis alto, aparentemente reservado para os que demostren, xunto á súa titulación, práctica profesional⁵⁷.

4) Anecdoticamente a experiencia é substituída pola chamada á antigüidade na empresa, o cal conduce a conclusións análogas⁵⁸.

5) Mención expresa merece a disposición en virtude da cal o persoal de nova contratación poderá ser clasificado por un período máximo dun ano nun nivel inmediato máis baixo ao que puidese corresponderlle, co obxecto de adquirir a destreza necesaria no exercicio dos quefaceres propios do posto de traballo que vai ocupar⁵⁹. O recurso discrecional por parte da dirección a esta posibilidade pode albergar un risco de discriminación indirecta, considerando a sinalada dificultade que as mulleres afrontan para conseguir suficiente adestramento, capaz de salvarlas de tal transo, en grande parte das actividades propias dun sector especialmente masculinizado⁶⁰.

⁵² O CC Sai Automotive esixe forza física para o acceso a determinadas categorías; entre outras, as funcións de repaletizado ou empillador. Iso non significa per se discriminación, pero reclama a análise relativa á xustificación do requisito unha vez o efecto estatístico adverso para o acceso de mulleres a tales labores.

⁵³ Anexo 1º CC Hijos de J. Barreras.

⁵⁴ CC Sai Automotive.

⁵⁵ CC Mgi-Coutier ou art. 18 CC Empresas do metal sen convenio propio.

⁵⁶ No art. 18 CC Empresas do metal sen convenio propio, para algúns grupos emprégase a expresión e/ou, non quedando claro se abonda con titulación ou é precisa tamén experiencia (nalgún caso esixese que sexa dilatada); para outros, directamente esixese titulación e experiencia (grupo 4, 5 e 6, por exemplo), que nalgún caso é difícil de acreditar por referirse a tarefas tradicionalmente masculinas.

⁵⁷ Art. 18 CC Empresas do metal sen convenio propio.

⁵⁸ 58 Art. 11 CC Aludec Ibérica: no grupo un esixe experiencia e antigüidade na empresa; para o dous, coñecementos específicos e/ou experiencia.

⁵⁹ Art. 8.2 CC Hijos de J. Barreras.

⁶⁰ Por outra banda, é mester manifestar que a norma carece de sentido, tendo en conta a destreza para o desempeño de actividades dun nivel adquirese desempeñando estas e non as de nivel inferior; se realmente o persoal contratado vai adquirir destreza posiblemente sexa porque estea a desenvolver as funcións superiores malia ser adscrito á categoría inferior, pero permitindo á empresa aferrar, de forma dúbidosamente lícita, as retribucións correspondentes.

ACCESO A O EMPREGO E Á FORMACIÓN

Os problemas presentes no acceso (postos de manifesto en liñas precedentes) reproducense habitualmente nos ascensos. Dada a grande vaguidade dos criterios consagrados no art. 24.1 e 2 ET (quen lexisla alude á formación, os méritos, a antigüidade dos que traballan e as facultades organizativas do empresario ou empresaria, recordando que, en calquera caso, “se acomodarán ás regras comúns para os traballadores dun e outro sexo”) non é estraño que á hora de outorgar sentido a tan xenéricas pautas, os que negocian deixen a promoción ás escalas superiores á discrecionalidade da dirección (libre designación, fronte ao concurso-oposición que algúns instauran para o resto de categorías⁶¹), aínda cando se estableza o dereito das traballadoras a contar con iguais oportunidades que os seus compañeiros homes nesta materia, mesmo no que fai referencia ás funcións de maior responsabilidade⁶². Tamén para os demais niveis se poden apreciar chamadas a tal regra de orde⁶³; non obstante, estas, como o anterior dereito, non deixan de ser, polo xeral, simples declaracións de intencións que non veñen acompañadas das pertinentes vías concretas de garantía. Así pois, a eventual discriminación no ingreso non aparece compensada co sistema de promoción, incapaz de articular canles para poñer freo ao problema do “teito de cristal” que, conforme indica o IV Plan, “se manifesta, sobre todo, polos seus efectos: naqueles casos nos que o acceso aos cargos se produce por cooptación ou libre elección, o número de mulleres é moi inferior a aqueles outros nos que existen mecanismos formais e obxectivos de acceso (oposicións e concursos)”.

Á luz do exposto, aínda queda moito por facer para lograr a mixticidade de todos os oficios e categorías co fin de alcanzar a igualdade de oportunidades. Con tal meta como referente, procede estimular o acceso da man de obra feminina aos postos mellor remunerados e máis cotizados, así como valorar equitativamente os traballos habitualmente desempeñados por mulleres. Para iso debe deseñarse o contexto axeitado, o cal pasa por emprender actuacións de diferente orde: en primeiro lugar, fomentar a participación delas nas entidades e organismos encargados de adoptar decisións en materia de colocación; en segundo termo, enfrontarse aos estereotipos de división sexual do traballo a través de, entre outras, medidas formativas; en terceiro lugar, alentar a entrada en oficios con proxección de futuro, estabilidade e nivel de responsabilidade e xestión elevados, así como en sectores onde a súa presenza é escasa e a chegada a niveis xerárquicos nos cales a súa intervención é aínda moi limitada; en cuarto lugar, diversificar as súas alternativas ocupacionais, mellorando a súa cualificación profesional; en fin, impulsar os empresarios a valorar como corresponde as aspirantes suficientemente cualificadas e preparadas.

Aínda cando boa parte destes remedios exceden o ámbito da negociación colectiva, tamén os e as interlocutoras sociais teñen na súa man poder para mellorar esta situación. Son os que deben acometer dende a perspectiva de xénero a negociación colectiva, en todos os ámbitos, incluída a revisión das categorías profesionais; impoñer a obriga empresarial de informar estatisticamente sobre a situación da muller na empresa; aplicar políticas contra a discriminación na entrada ao emprego e a segregación ocupacional, así como para potenciar a igualdade real na promoción; instaurar comisións con competencias específicas para potenciar a igualdade de oportunidades en materia de clasificación profesional e valoración de postos de traballo etc.

⁶¹ O art. 14 CC Aludec Ibérica establece, para o ascenso aos postos máis altos, a libre designación; para o resto, reclama un concurso-oposición tendo en conta: titulación adecuada, valoración académica, coñecemento do posto de traballo, historial profesional, ter desempeñado funcións de superior grupo e superar as probas que se establezan. O art. 15 CC Metalships Docks, análogo ao anterior, senta tamén a regra de libre designación para acceder ao máis alto da xerarquía e, para os demais postos, cita como méritos que debe considerar a dirección os mesmos que o supra mencionado, aos cales engade “a formación específica recibida por parte da empresa”, así como unha regra última en virtude da cal “en idénticas condicións de idoneidade, se atribuirá o ascenso ao máis antigo”. Pola súa banda, o art. 16 CC Copo Ibérica, para os efectos de ascensos e provisión de vacantes, considera os méritos seguintes: antigüidade, coñecemento do posto, ter desempeñado funcións de superior categoría e nivel de aptitude demostrado nos cursos de formación.

⁶² Art. 39 CC Mgi-Coutier, disposición 3ª CC Faurecia e art. 72 CC Cablerías Conductoras.

⁶³ Art. 9.3.2 CC Hijos de J. Barreras.

ACCESO AO EMPREGO E Á FORMACIÓN

1.5 O acceso á formación

Que as actuacións nesta orde haberán de beneficiar especificamente as mulleres recólleo expresamente o Acordo de Formación Profesional para o emprego, de 7 de febreiro de 2006, ao sinalar entre os fins do sistema a mellora da capacitación profesional e promoción persoal, así como da empregabilidade dos desempregados co fin de potenciar a integración e reinserción no mercado de traballo, especialmente dos que teñen graves dificultades de inserción laboral, tales como os desempregados de longa duración, mulleres, xente nova, inmigrantes e persoas con discapacidade.

A importancia outorgada a esta materia polos poderes públicos debера vir acompañada dunha actuación convencional presidida polas mesmas aspiracións⁶⁴, tal e como reclama o AINC-2005 cando establece que “os convenios colectivos de 2005 deben ter en conta os seguintes criterios xerais en materia de emprego e formación: o mantemento do emprego e a promoción deste, especialmente entre os colectivos con maior risco de desemprego etc.; o desenvolvemento permanente das competencias e a cualificación profesional dos traballadores e traballadoras; o cumprimento do principio de igualdade de trato e non discriminación no emprego e nas condicións de traballo, así como a promoción da igualdade de oportunidades entre homes e mulleres”.

Así e todo, unha vez máis, os resultados da negociación colectiva non resultan ser todo o satisfactorios que cabería esperar. É habitual a previsión de permisos para a asistencia a cursos de formación (regulada ou non, segundo o caso), como tamén constitúe regra o establecemento de programas formativos, tendo en conta que “no marco das políticas e estratexias establecidas pola empresa, o mantemento e o desenvolvemento das competencias e da profesionalidade do conxunto do persoal é considerado como un elemento fundamental para afrontar con éxito o reto que supón a necesaria mellora da nosa competitividade⁶⁵; noutras palabras, “a adaptación permanente ás evolucións, tanto tecnolóxicas como organizativas, así como a implicación e participación activa dos compoñentes da empresa son factores claves” para a consecución dos obxectivos fixados nos plans de progreso establecido⁶⁶.

A formación serve, pois, a numerosos obxectivos, en tanto posibilita un mellor desenvolvemento do labor contratado, a adecuación dos recursos humanos aos cambios organizativos e tecnolóxicos, o exercicio dun mando e unha toma de decisións máis participativos, a creación de expectativas de ascenso, unha maior integración e adaptación dos traballadores novatos e o perfeccionamento da persoa⁶⁷. En consecuencia, os plans ao efecto ideados aspiran a alcanzar a elevación do nivel formativo do equipo co fin de obter unha mellora na competencia profesional dos seus integrantes, a adecuación aos novos labores e produtos ás necesidades cambiantes, a capacitación para a mellora e integración persoal e a adquisición dun maior nivel de polivalencia e policompetencia con posibilidade de reciclaxe para ocupar postos de traballo diferentes⁶⁸.

Conclusión: “a formación continua é un instrumento de grande utilidade para o desenvolvemento das competencias profesionais, que favorece a capacidade de adaptación de traballadores e empresas, contribúe ao mantemento e mellora do emprego e responde conxuntamente ás necesidades de ambos”

⁶⁴ Máxime unha vez o AINC-2002 instaba a promoción da diversidade profesional das mulleres, así como o seu acceso á formación, ás prácticas e á colocación en ocupacións e postos tradicionalmente desenvolvidos por homes.

⁶⁵ Art. 42 CC Peugeot ou, en termos análogos, art. 26 CC Envases metálicos.

⁶⁶ Art. 42 CC Peugeot.

⁶⁷ Art. 20 CC Componentes de Vehículos.

⁶⁸ Art. 20 CC Componentes de Vehículos. Art. 19 CC Copo Ibérica: “potenciarase a política de formación para posibilitar: un mellor desenvolvemento profesional do posto de traballo, a adecuación dos recursos humanos aos cambios organizativos e tecnolóxicos, o desenvolvemento dun mando e unha toma de decisións máis participativa, a creación de novas expectativas de ascenso ou a adaptación dos novos empregados á empresa”.

ACCESO AO EMPREGO E Á FORMACIÓN

(AINC-2005). Non obstante, como regra xeral, non se ten en consideración a singular posición da muller en canto ás posibilidades de acceder aos cursos ao efecto arbitrados (aínda cando é lugar común a afirmación do fomento da asistencia⁶⁹); neste sentido convén non esquecer como as dificultades que afrontan neste punto acaban por prexudicar a satisfacción de cantos dereitos quedan vinculados a esa formación, entre os cales destacan o avance profesional e económico, tal e como recoñecen de xeito expreso numerosas normas:

- Afirmando, sen maior especificación, a transcendencia daquela⁷⁰.
- Sentando a súa importancia para os ascensos⁷¹.
- Establecendo que a participación en cursos será tida en conta "para os efectos de promoción interna e acceso a categorías superiores"⁷².

En calquera caso, tamén é certo que nas analizadas non se observa a opción, absolutamente minoritaria na negociación colectiva patria, por instaurar un sistema de progreso na escala baseada en sistemas de avaliación continuada da capacitación a través de cursos de formación continua.

Os novos obstáculos á carreira laboral das traballadoras póñense de manifesto cando a formación, xunto á experiencia, se converte en criterios esenciais para os cambios no nivel profesional do persoal empregado, o cal é evidente dende o momento en que o número de horas inflúa para os efectos de puntuación; salvo que a norma pactada ou o plan prevexa os problemas derivados da conciliación (sobre todo no que fai referencia ao calendario), acabará prexudicando as mulleres, as cales, debido á dobre xornada que asumen, gozan de menor dispoñibilidade horaria⁷³.

Ademais, os convenios analizados (con contadas excepcións⁷⁴) non aclaran cales serán os criterios para acceder aos cursos, resultando imposible determinar se os utilizados prexudican ou non en maior medida a muller. En consonancia coa tónica xeral dos textos obxecto de estudo, tampouco prevén medidas que favorezan a inclusión de traballadoras; antes ao contrario, a previsión de formación fóra da xornada⁷⁵ ten un alcance singularmente negativo para as traballadoras, de novo pola acumulación de roles. Nalgún caso o efecto adverso parece ir máis alá: "dado que o principal obxectivo é garantir o servizo ao cliente e co obxecto de compaxinar este coa formación, consideramos que calquera día é válido para impartir formación (laborables, sábados, días de expediente de regulación de emprego), agás os domingos, festivos e días de vacacións, salvo pacto en contrario de goce posterior"⁷⁶.

A cuestión non é banal, tal e como recoñece, por unha parte, o obxectivo 7.2 ("impulsar outras medidas que faciliten a conciliación da vida laboral e familiar"), actuación 2 do IV Plan, consistente en "promover que o acceso de traballadoras e traballadores á formación continua se realice parcialmente en horario laboral"; e, por outra, o AINC-2005, en tanto invita a unha programación da formación que permita compatibilizar as necesidades produtivas e as de índole persoal ou familiar.

En fin, bótanse en falta preferencias referidas a traballadoras ou traballadores temporais e a tempo parcial ou a persoas separadas longo tempo do emprego, que de forma indirecta beneficiarían

⁶⁹ Por todos, art. 19 CC Copo Ibérica e art. 20 CC Componentes de Vehículos.

⁷⁰ Art. 33 CC GKN Driveline Vigo.

⁷¹ Anexo CC Peugeot, art. 16 CC Copo Ibérica, arts. 9.1 e 14 CC Hijos de J. Barreras, art. 10 CC Factorías Vulcano e art. 20 CC Asientos de Galicia.

⁷² Art. 63 CC Metalships Docks, art. 34 CC Mgi-Coutier, art. 72 CC Gestamp Vigo, art. 73 CC Empresas do metal sen convenio propio e art. 60 CC Cablerías Conductoras.

⁷³ Arts. 9.1 e 14 CC Hijos de J. Barreras.

⁷⁴ "A selección para a asistencia aos diferentes cursos obedecerá a criterios obxectivos en función das finalidades sinaladas anteriormente", art. 42 CC Peugeot.

⁷⁵ CC Hijos de J. Barreras, CC Asientos de Galicia, art. 33 CC GKN Drivelines, art. 20 CC Dalpimental ou art. 21 CC Sai Automotive Lignotock, aínda que establece a preferencia polos cursos dentro da xornada.

⁷⁶ Art. 20 CC Dalpimental.

ACCESO AO EMPREGO E Á FORMACIÓN

singularmente as mulleres; en cambio, e por desgraza, a esixencia de antigüidade para acceder á formación⁷⁷ acaba por significar unha nova desvantaxe.

Un xuízo radicalmente oposto merece, en cambio, o compromiso empresarial de “buscar fórmulas que non causen distorsión ao traballador no seu desprazamento para cubrir estas horas, arbitrándose fórmulas non gravosas”⁷⁸; ou de facilitar na medida do posible, a través da adaptación do tempo de traballo, a asistencia (voluntaria aínda que importante para os efectos de promoción)⁷⁹, ou o de dar entrada aos representantes das e dos traballadores para consensuar os programas formativos⁸⁰ (en tanto se poden negociar temáticas relativas á muller, preferencias de acceso para estas, establecemento de criterios favorables a temporais ou a tempo parcial etc.); así como as cláusulas de igualdade e non discriminación en materia de formación⁸¹ ou declaracións o teor das cales establece que “a competencia e progresión profesional está baseada en catro piares: o desenvolvemento profesional de cada persoa, o desempeño eficaz das diferentes tarefas, a xestión de carreiras e un plan de formación personalizado... Farase unha identificación das competencias e potencial de todos os traballadores, co fin de orientar e planificar as accións complementarias para o seu desenvolvemento profesional (formación, adaptación home-posto etc.)”⁸².

En calquera caso, unha vez máis, o nivel óptimo de tutela vén dado polo recoñecemento de medidas de acción positiva, capaces de reequilibrar unha situación fáctica prexudicial para a muller. Neste sentido, constitúen paradigma os convenios mercé os cales, “para contribuír eficazmente á aplicación do principio de non discriminación e ao seu desenvolvemento baixo os conceptos de igualdade de condicións en traballos de igual valor é necesario desenvolver unha acción positiva, particularmente nas condicións de contratación, formación e promoción, de xeito que en igualdade de condicións de idoneidade terán preferencia as persoas do xénero menos representado no grupo profesional”⁸³.

Como valoración última, é mester sentar como, do mesmo modo que algúns dos textos obxecto de estudo destinan previsións expresas e específicas ás necesidades formativas de determinados colectivos (concretamente o persoal situado en altos postos dentro da escala de clasificación profesional), poderían actuar en análogo sentido respecto a grupos que presentan problemas singulares, entre os cales procede citar, como non, as mulleres. A regra neste punto é, con todo, o silencio.

⁷⁷ Neste sentido art. 47.d CC Construcción

⁷⁸ Disposición adicional 2ª CC Viza Automoción.

⁷⁹ Art. 33 CC GKN Driveline.

⁸⁰ Art. 20.4 CC Dalphimetal (“estudaranse as propostas do comité de empresa respecto de posibles plans de formación para realizar na empresa”), art. 26 CC Envases Metálicos (“a empresa velará polo mantemento e desenvolvemento das competencias e da profesionalidade do conxunto do persoal, considerando tal esixencia como un elemento fundamental para a mellora da competitividade. Esta adaptación farase mediante os imprescindibles e necesarios cursos de formación, que a empresa consensuará cos representantes dos traballadores, manténdoo informado en cada momento,”) ou art. 20 CC Componentes de Vehículos (anualmente elaborábase un plan de formación no que intervirá activamente o comité de formación que se constituirá para tal efecto entre a representación social e a empresarial).

⁸¹ Disposición 3ª CC Faurecia (idéntico, art. 72 CC Cablerías Conductoras): “a muller traballadora terá a mesma equiparación que o home nos aspectos salariais e de xornada, de tal maneira que a igual traballo, a muller teña igual retribución e goce do mesmo sistema de formación e promoción. Nas categorías profesionais non se fará distinción entre categorías femininas e masculinas. A muller traballadora terá dentro da empresa as mesmas oportunidades que o home nos casos de ascensos e funcións de maior responsabilidade”.

⁸² Anexo CC Peugeot.

⁸³ Art. 17 CC Aludec Ibérica.

P R O M O C I Ó N
P R O F E S I O N A L

P R O M O C I Ó N P R O F E S I O N A L

Tamén sobre esta materia os convenios colectivos conteñen cláusulas que merecen diversas críticas dende a perspectiva da non discriminación por razón de xénero.

Poden destacarse numerosos preceptos convencionais que exclúen de regulación os grupos superiores, producíndose a consecuencia de que, para a promoción a estes, rexeñ sistemas absolutamente informais nos que a regra é a absoluta liberdade de criterio da empresa, sucedendo que postos de escasa xerarquía no sistema organizativo quedan á marxe da norma que establece o sistema regulado de promoción⁸⁴. Nestes casos, habería que recordar como a ausencia de criterios obxectivos ou os sistemas informais ou ocultos favorecen máis a discriminación da muller no acceso aos postos superiores. En termos xerais, non cabe dúbida de que a cobertura dos postos superiores require certa marxe de discrecionalidade para a empresa, pero esta esixencia ben podería cohonestarse con garantías de que non se produzan efectos adversos para o colectivo das mulleres. Si que é verdade que a grande maioría dos convenios que regulan ascensos e promocións profesionais remiten á libre designación pola empresa nos casos de tarefas ou postos de traballo que impliquen mando ou confianza⁸⁵. Cabería distinguir, en todo caso, o ámbito de grupos, categorías ou postos que se consideran a estes efectos como “de confianza”, co fin de verificar se os convenios conteñen, como así sucede en demasiadas ocasións, unha concepción moi extensiva do termo. Tamén hai que referirse a convenios que reservan á libre designación tan só a provisión de vacantes do persoal directivo⁸⁶. Por outra banda, hai outros que, en termos menos adversos para o colectivo das mulleres, se reservan á libre designación unha porcentaxe total das vacantes⁸⁷.

Alguns convenios expresan o principio de igualdade de oportunidades ao regular os sistemas de promoción, aínda que concibíndoo dende un prisma absolutamente formal⁸⁸ que non toma en consideración as desvantaxes de partida das traballadoras nin propugna medidas compensadoras de tales desvantaxes. Pero si que merece destacarse algún precepto que institúe algunha boa práctica, de acción positiva. Como exemplo máis evidente, debe citarse o art. 14 do CC de Aludec Ibérica, s.a, o cal, reiterando a mesma regra prevista no seu art. 6.3 para o ingreso na empresa, establece que, “en relación coa promoción, terán prioridade aquelas persoas pertencentes ao sexo menos representado no grupo profesional do que se trate”⁸⁹. O precepto resulta axeitado nun tripló sentido: en primeiro lugar por establecer con carácter xeral unha medida coherente co art. 141 do Tratado de Roma e adoptar unha perspectiva axeitada dende o punto de vista da igualdade material. En segundo, porque fomenta o acceso das mulleres traballadoras aos grupos xerarquicamente superiores. E, en terceiro, porque evita a segmentación por sexo entre os grupos profesionais, ao favorecer o efecto oposto -ingreso de homes- se se dese o hipotético caso de grupos feminizados. Cabe preguntarse, en todo caso, pola conexión deste apartado 3 do art. 14 co apartado 1, que remite á libre designación da empresa o ascenso ás tarefas e postos de mando ou confianza. Na nosa opinión, aínda que así sexa, o convenio vincula a parte empresarial para que tome en consideración o criterio de xénero tamén para o acceso a estes postos ou

⁸⁴ Nesta liña, vg, artigo 27 CC “SAI Automotive Lignotock, S.A.”. Exclúe os grupos V a VII, nos cales “a empresa reserva para si o dereito de cubrirlas [as vacantes] sen acudir ao procedemento precedente”. Entre outras categorías, inclúense nelas secretaria (sic), técnico de deseño, técnico RR.HH, técnico de laboratorio, secretaria (sic) de dirección, supervisor, planificación, enxeñeiro de produto, piloto industrial, métodos, procesos e responsable de departamento. En termos parecidos, art. 17 CC “Componentes de Vehículos de Galicia, S.A.”. Algo similar sucede no art. 10 CC “Factorías Vulcano, S.A.”; ademais dos postos que impliquen autoridade ou mando, cóbreñse por libre designación os correspondentes á categoría de oficial de 1º, letra A, aínda que neste caso debe ser oido o comité de empresa se se trata de pasar de letra B á letra A un oficial de 1º. E no art. 14 CC “GKN Driveline Vigo, S.A.”: inclúense ademais dos ascensos que impliquen exercicio de autoridade e mando e postos de confianza, os ascensos a xefe de 1º e de 2º administrativos e de organización.

⁸⁵ Entre outros, art. 14 do CC “Aludec Ibérica, S.A.”. Exemplifica con xefes de sección, xefes de taller, xefes de almacén, directores técnicos, directores administrativos e dirección de vendas. Tamén, art. 28 CC do sector da construción ou art. 12 CC do sector de mármoles e pedras.

⁸⁶ Nesta liña, art. 11 CC “Envasos Metálicos de Vigo, s.a.l.”.

⁸⁷ Así o fai o art. 15 do CC “Peugeot Citroën Automóviles España, S.A.”, reservando un 50 por 100 á libre designación. Aínda que máis adiante, de novo, exceptúa do réxime regulado de ascensos certos supostos correspondentes ás funcións xerarquicamente superiores (xefes de 1º e de 2º administrativos e de organización e, en xeral, os ascensos que impliquen exercicio de autoridade ou mando sobre outras persoas e os postos de confianza da empresa, así como o ascenso de especialista C a especialista B). Ademais, e en caso de que en fase de concurso, cando este proceda, non se considere válido ningún candidato, a cobertura correspóndelle na súa decisión á empresa. A mesma regra, para vacantes por aumento de persoal, no art. 14 CC “GKN Driveline Vigo, S.A.”.

⁸⁸ Vg., art. 27 CC “SAI Automotive Lignotock, s.a.”.

⁸⁹ Convén reiterar ademais a cláusula xenérica recollida no seu art. 17: “para contribuír eficazmente á aplicación do principio de non discriminación e ao seu desenvolvemento baixo os conceptos de igualdade de condicións en traballos de igual valor, é necesario desenvolver unha acción positiva particularmente nas condicións de contratación, formación e promoción, de modo que en igualdade de condicións de idoneidade terán preferencia as persoas do xénero menos representado no grupo profesional”.

P R O M O C I Ó N P R O F E S I O N A L

tarefas, máxime se se ten en conta que a medida de acción positiva se reitera máis tarde, con carácter xeral, no art. 17, e que o convenio debe cohonestarse co art. 24.2 do Estatuto dos Traballadores. En todo caso, sería sumamente interesante verificar a aplicación práctica desta regra convencional, para os efectos de comprobar se constitúe unha ferramenta útil para derrubar o “teito de cristal”. Convén reiterar, en calquera caso, a bondade da cláusula, máxime no contexto dun convenio que pretende apostar dunha forma transversal pola equiparación material entre traballadores e traballadoras.

Outra cláusula que convén destacar inclúese no CC de Crown Cork Ibérica, no seu art. 32: “de conformidade coas conclusións do proxecto Now-Luna e tratando de mellorar a situación das mulleres na empresa, dende o pasado 1 de xaneiro de 2000, todo o persoal con contrato fixo que estaba integrado na categoría de especialista de 1ª B pasou á de especialista de 1ª A”. Trátase dunha norma de espectro moi concreto, pero que pon de manifesto unha preocupación específica pola promoción laboral das mulleres, moi en sintonía cos programas financiados para tal efecto.

Tamén merece unha consideración positiva o art. 72 do CC de Cablerías Conductoras, s.a. dedicado aos “dereitos da muller traballadora”, o seu último inciso exprésase nestes termos: “a muller traballadora terá no seo da empresa as mesmas oportunidades que o home nos casos de ascensos e funcións de maior responsabilidade”. En realidade, é un arremedo do anteriormente citado art. 24.2 ET⁹⁰, pero debe destacarse que se expresa en termos máis materiais -“as mesmas oportunidades” evoca unha aproximación máis substantiva, que poida ter en conta criterios compensadores-, e ademais, fronte ao precepto considerado no parágrafo anterior, non cabe dúbida sobre o seu ámbito, que afecta a todos os grupos e xerarquías da empresa. Moi parecido é o teor literal da disposición final terceira do CC “Faurecia Sistemas de Escape España, s.a.”, que se expresa nestes termos no seu parágrafo segundo: “nas categorías profesionais non se fará distinción entre categorías femininas e masculinas. A muller traballadora terá dentro da empresa as mesmas oportunidades que o home nos casos de ascensos e funcións de maior responsabilidade”. En termos parellos, o art. 39 CC “MGI-Coutir España, s.l.”, despois de afirmar que a muller gozará do mesmo sistema de promoción que o home, dispón que “a muller traballadora terá no seo da empresa as mesmas oportunidades que o home nos casos de ascensos e funcións de maior responsabilidade”. En todo caso, e fronte á cláusula descrita no parágrafo anterior, este tipo de normas convencionais asumen un prisma máis clásico da igualdade, que non prevé expresamente a introdución de medidas compensadoras nin de acción positiva.

Xa nun nivel máis abstracto, hai que referirse ao art. 15 CC “Componentes de Vehículos de Galicia, s.a.”, que expresa, despois de enunciar unha regra de acción positiva no acceso ao emprego, o seguinte: “en igualdade de funcións, as traballadoras gozarán dos mesmos dereitos que os demais traballadores do cadro de persoal”. Á marxe de que non engade nada á norma legal sobre esta materia, ben está que se enuncie expresamente en convenio o principio de igualdade con carácter transversal para todos os dereitos laborais. Así mesmo, convén ter en conta o art. 16 do CC “Gestamp Vigo, s.a.”, de acordo co cal a empresa “se compromete ao exercicio dunha política activa que permita e potencie a plena

⁹⁰ “Os criterios de ascenso na empresa acomodaranse a regras comúns para os traballadores dun e outro sexo”.

P R O M O C I Ó N P R O F E S I O N A L

incorporación da muller á empresa, garantindo o acceso dela... a súa plena equiparación, en canto a categoría e salario, respecto dos traballadores masculinos”.

Un aspecto positivo que debe destacarse é o establecemento en non poucos convenios do principio de publicidade na cobertura das vacantes correspondentes aos grupos superiores. Por exemplo, mediante publicación no taboleiro de anuncios ou remisión de copia da convocatoria á representación unitaria das e os traballadores⁹¹, cunha antelación determinada⁹², así como o establecemento dun procedemento regulado, coa fixación de prazos concretos⁹³. Nesta liña, cabe destacar preceptos que reservan unha porcentaxe das vacantes que existan a concurso⁹⁴, ou que obrigan a empresa a confeccionar un programa e un baremo de puntuación⁹⁵, ou documentación de apoio para preparar as probas⁹⁶.

Tamén merece destacarse a configuración de certas comisións paritarias con misións de valoración das candidaturas presentadas en atención a criterios concretos. Por suposto, o carácter paritario refírese sempre a representantes da parte empresarial e da parte social, sen que en ningún caso se establezan cotas de persoas dun e outro sexo⁹⁷. Noutras ocasións, remítese a ditame da representación unitaria o sistema de valoración elaborado pola empresa⁹⁸. Ou á posibilidade de que esta propoña unha revisión dos expedientes de cambio de grupo⁹⁹. Ou simplemente prevese a comunicación da empresa ao comité das necesidades por vacantes¹⁰⁰. As atribucións que en tema de promoción profesional ostenta, por mandato legal ou convencional, o comité de empresa, formulan directamente a importancia que ten a promoción por parte deste do principio de igualdade no desempeño de todas e cada unha das súas funcións.

Polo que respecta aos criterios convencionais que se toman en consideración para a cobertura dos postos ofrecidos, predominan os que deben considerarse neutros e, polo tanto, inocuos dende a perspectiva da non discriminación (v.g., titulación axeitada, coñecemento do posto, ferramentas de calidade, coñecementos de mantemento, resolución de problemas, polivalencia, comunicación, liderado, nivel de aptitude mostrado nos cursos de formación, superación de probas...¹⁰¹). Outros aluden máis ben a criterios que descansan en valoracións excesivamente subxectivas (v.g., relacións interpersoais ou comportamento¹⁰²). Especial importancia ten o da toma en consideración do absentismo laboral, máxime se no convenio de aplicación non se define este concepto nin se enumeran as faltas de asistencia que computan ou non computan¹⁰³. Porque unha aplicación sexista deste criterio, que compute inasistencias bioloxicamente determinadas pola condición da muller -vg, baixas por problemas derivados do embarazo- ou socioloxicamente condicionadas -nesta liña, todas as institucións relacionadas cos dereitos parenterais e cos permisos por forza maior- resulta potencialmente moi lesiva para as traballadoras. Algo parecido pode dicirse en canto á antigüidade¹⁰⁴, pois ten unha evidente repercusión de xénero a forma

⁹¹Art. 27 CC “SAI Automotive Lignotack, S.A.” Tamén, art. 29 CC “Crown Cork Ibérica, s.l.u.”.

⁹²Vg, de trinta días no art. 15 do CC “Peugeot Citroën Automóviles España, s.a.”.

⁹³Art. 27 CC “SAI Automotive Lignotack, S.A.”. Quince días para a presentación de candidaturas. O art. 10 CC “Factorías Vulcano, S.A.” establece que os exames se celebrarán na segunda quincena do mes de abril. Ademais, os programas deberán coñecerse “coa antelación suficiente”. O art. 14 CC “GKN Driveline Vigo, S.A.” establece unha antelación mínima de 60 días para a publicidade das probas para promoción mediante exame, as cales deberán ter lugar antes do 15 de outubro. Se se trata de vacante por baixa de persoal, as probas anunciaríanse con 30 días de antelación.

⁹⁴Un 50 por 100 no art. 15 do CC “Peugeot Citroën Automóviles España, S.A.”. Con carácter xeral, no art. 11 CC “Envases Metálicos de Vigo, s.a.l”.

⁹⁵Art. 15 del CC Peugeot Citroën Automóviles España, s.a.”.

⁹⁶Art. 14 CC “GKN Driveline Vigo, s.a.”.

⁹⁷Vg, art. 27 CC “SAI Automotive Lignotack, S.A.”. Tamén, a “xunta de control de cualificación” do art. 15 do CC “Peugeot Citroën Automóviles España, S.A.”, ou o “comité de selección” do art. 17 CC “Componentes de Vehículos de Galicia, S.A.”.

⁹⁸Art. 14.4 do CC “Aludec Ibérica, S.A.”. Coas garantías adicionais de que, en caso de desacordo porque a representación de traballadores e traballadoras estimase que o sistema pecase de falta de obxectividade, ambas as dúas partes reuniríanse para tratar de alcanzar unha solución. E, en caso de imposibilidade de acordo, quedaría aberta a reclamación á Inspección de Traballo ou ante a xurisdición competente.

⁹⁹Así, no art. 17 CC “Componentes de Vehículos de Galicia, s.a.”.

¹⁰⁰Art. 16 CC “Copo Ibérica, s.a.”.

¹⁰¹Alguns destes criterios en art. 27 CC “SAI Automotive Lignotack, S.A.”, en art. 17 CC “Componentes de Vehículos de Galicia, S.A.”, no art. 28 CC do sector da construción, no art. 16 CC “Copo Ibérica, S.A.” ou no art. 12 CC do sector de mármores e pedras.

¹⁰²No art. 17 CC “Componentes de Vehículos de Galicia, s.a.”.

¹⁰³Así sucede, vg, no art. 27 CC “SAI Automotive Lignotack, S.A.”. O art. 9 deste convenio -“produtividade e absentismo”- tampouco entra nesta tarefa. Tamén no art. 17 CC “Componentes de Vehículos de Galicia, S.A.”.

¹⁰⁴Que se utiliza, vg, na regulación dos ascensos do art. 15 do CC “Peugeot Citroën Automóviles España, S.A.” Utilízao como único criterio en determinados ascensos e como elemento de decisión en caso de que se produza idéntica puntuación entre dous postulantes en fase de concurso. Tamén, como requisito para acceder a certos concursos para a cobertura de determinadas prazos. Tamén se utiliza no art.16 CC “Copo Ibérica, s.a.”.

P R O M O C I Ó N P R O F E S I O N A L

de computarse esta no caso dos contratos a tempo parcial, alí onde suceda, como é a norma, que se produza unha feminización de tipo de contratos. Polo demais, a regra da antigüidade como criterio de promoción pode producir certos efectos indesexados nos casos de cadros de persoal sumamente masculinizados. E o mesmo ha de apuntarse dos sistemas de progresión profesional que, sendo neutros na súa regulación¹⁰⁵ polo que respecta á discriminación directa ou indirecta por razón de sexo, poden dar lugar a aplicacións indirectamente discriminatorias. Referímonos ao requisito de que a persoa afectada leve determinado tempo nun determinado nivel (vg, cinco anos¹⁰⁶ ou quince anos¹⁰⁷, ou oito ou dez¹⁰⁸, ou doce meses¹⁰⁹), ou de que se valore o historial profesional ou o desempeño previo de tarefas de superior categoría profesional¹¹⁰, ou mesmo de que alcance unha determinada idade¹¹¹. O cómputo dalgúns criterios, se se desprezan sistematicamente as licenzas ou suspensións relacionadas coa maternidade ou co permiso parenteral, ou se se aplican en ámbitos nos que é recente a incorporación da muller, pode producir evidentes discriminacións.

Outra norma de promoción profesional formalmente neutra, pero que podería dar lugar aos efectos prexudiciais para o colectivo das mulleres, refírese á preferencia para que ocupen as vacantes nos grupos, categorías e postos de traballo as persoas empregadas na empresa en niveis inferiores antes de proceder a contratacións externas¹¹². Non cabe dúbida da súa obxectividade, nin con toda seguridade da súa conveniencia. Pero si que habería que verificar que consecuencias produce na súa aplicación, ao poñer en contraste o cadro de persoal total da empresa coa distribución por sexos nos grupos e categorías superiores e os inferiores.

Habería que considerar tamén neste apartado as regras de convenios relativas á mobilidade funcional ascendente. Ao respecto, os preceptos que poden localizarse apenas engaden algún aspecto formal á regulación que fai da materia o art. 39 ET, sen que en modo ningún realicen referencias expresas ou implícitas á non discriminación por razón de sexo¹¹³. En canto a mobilidade funcional ascendente ten repercusións evidentes en materia de promoción profesional e ascensos, resulta transcendente coñecer a aplicación práctica dos preceptos convencionais que a regulan¹¹⁴. Neste sentido, acaso sexan preferibles as cláusulas que, en caso de mobilidade ascendente por tempo superior aos limiares previstos, remiten a cobertura definitiva das prazas ás regras sobre ascensos¹¹⁵.

¹⁰⁵Vg., o sistema de progresión profesional do persoal horario previsto no anexo do CC "Peugeot Citroën Automóviles España, S.A."

¹⁰⁶Así, en art. 16 CC "Copo Ibérica, s.a."

¹⁰⁷Vg., no art. 10 CC "Factorías Vulcano, s.a."

¹⁰⁸Para acceder á promoción mediante exame, no art. 14 CC "GKN Driveline Vigo, s.a."

¹⁰⁹Para poder presentarse a concurso por vacantes derivadas de baixas de persoal, para a cobertura das de grupos obreiro, administrativo e técnico, no art. 14 CC "GKN Driveline Vigo, s.a."

¹¹⁰Vg., art. 28 CC do sector da construción ou art. 12 CC do sector de mármore e pedras.

¹¹¹P. ex, de máis de 40 anos, no art. 10 CC "Factorías Vulcano, S.A."

¹¹²Por exemplo, no art. 7 CC "Construcciones Navales Paulino Freire, S.A." e art. 29 CC "Crown Cork Ibérica, s.l.u."

¹¹³Art. 20 CC "Cablerías Conductoras, s.a."

¹¹⁴Vg., o art. 22.1 do CC para empresas do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra expresa que "en todo caso, sexa cal for o tempo de duración da mobilización e a causa que a xerou, recoñecerase e valorarase, para os efectos de promoción profesional e nos termos que se acorde, o mérito que supón a ocupación de funcións de tarefas de grupos profesionais de nivel superior". En termos similares, art. 23 CC "Gestamp Vigo, S.A."

¹¹⁵Vg., art. 12 CC "Hijos de J. Barreras, s.a."

ORDENACIÓN
DO SALARIO E
DEMAIS
CONDICIONES
ECONÓMICAS
DENDE A
PERSPECTIVA
DE XÉNERO

A ORDENACIÓN DO SALARIO E DEMAIS CONDICIÓNNS ECONÓMICAS DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

A análise dos convenios colectivos mencionados en relación coas discriminacións retributivas por razón de sexo pode realizarse dende diferentes enfoques, non en van a ordenación do salario sempre foi unha das materias de indubidable protagonismo na negociación colectiva. Quizais a forma máis clara de resumir a riqueza de contidos que as devanditas normas pactadas ofrecen (non sempre deseñadas dunha forma neutra dende a perspectiva de xénero), sexa establecer cinco grandes apartados. O primeiro está referido á “feminización” de categorías profesionais en virtude de calquera consideración (ou que por costume están feminizadas), e malia comprender traballos iguais ou de igual valor aparece evidente que están peor pagadas. O segundo está destinado a analizar a infravaloración dos postos femininos a través do salario base. O terceiro dedícase a afondar na utilización de determinados criterios para o incremento salarial a incidencia da cal normalmente beneficia de modo claro os traballadores homes. O cuarto está destinado a abordar a incidencia do xénero no deseño dalgunhas das percepcións extrasalariais e o último céntrase na protección social complementaria e a súa repercusión nos ingresos económicos das traballadoras.

3.1 A discriminación salarial derivada do sistema de clasificación profesional

A definición das categorías profesionais aparece claramente e talvez debido ao lastre da tradición histórica (non en van o suposto típico de discriminacións indirectas prodúcese nos procedementos de selección de emprego -por exemplo, esixindo unha determinada estrutura común para ambos os dous sexos- e na determinación das categorías profesionais feminizadas), como mostra clara da subsistencia dunha “división sexista” das tarefas ou unha “demarcación sexual” entre os traballos, coas conseguíntes desigualdades retributivas, consecuencia dunha discriminación tanto vertical -referida á dificultade da muller para alcanzar os postos máis altos e mellor remunerados da xerarquía empresarial- como horizontal, en tanto os oficios desempeñados tradicionalmente pola man de obra feminina adoitan recibir un salario inferior.

A concentración das mulleres nun número limitado de categorías profesionais -as inferiores na xerarquía empresarial, agás en certas ocupacións tradicionalmente femininas como persoal paramédico e profesoras- trae como consecuencia inmediata o cobramento de retribucións inferiores ás percibidas polos traballadores homes -para quen se reservan os postos pertencentes a categorías profesionais superiores-.

Procede deixar constancia dunha tendencia que resulta doada de constatar en España en xeral e -como non- na provincia de Pontevedra en particular: atribuír ás traballadoras tarefas ou profesións vinculadas coas propias do fogar familiar, de carácter administrativo, relacionadas coa venda, a hostalaría, a limpeza, o ensino ou o coidado de persoas maiores, enfermas, menores, por citar só algúns exemplos particularmente significativos. No extremo contrario, as mulleres quedaron practicamente excluídas do acceso a profesións ben remuneradas como a enxeñaría ou a construción. Constátase así como a división sexual do traballo constitúe un dos determinantes esenciais da organización laboral. Polo xeral, o traballo non é mixto. Homes e mulleres non se ven distribuídos de modo igual entre os sectores da produción, os postos de actividade, os niveis de responsabilidade e as formas de emprego. Esa

A ORDENACIÓN DO SALARIO E DEMAIS CONDICIÓN ECONÓMICAS DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

ausencia de mestura de xénero laboral é inseparable de relacións de dominación e opresión. Dito doutro modo, a segregación ocupacional non se limita a distribuír homes e mulleres en situacións diferentes. Consagra, en todos os supostos, e en todos os ámbitos, relacións desiguais e xerarquizadas. Os labores desempeñados pola muller adoitan ser de preparación ou secundarias, mentres o “núcleo duro” da produción corresponde aos homes, encargados tamén dos traballos máis cualificados e técnicos.

No marco da negociación colectiva aquí analizada o afirmado adquire claro reflexo, polo xeral, no emprego do xénero masculino ou neutro na grande maioría das categorías, para, a continuación, facer referencia a unhas poucas -nunca en cargos directivos- en feminino, exemplo preclaro do cal é a alusión ás “limpadoras”¹¹⁶ “mulleres de limpeza”¹¹⁷, “cociñeiras”¹¹⁸ ou “secretarias”¹¹⁹, casualmente as máis baixas e peor retribuídas. Outras veces resulta rechamante (e sospeitosa) a inversión da orde habitual con que se expresan os xéneros en tales categorías e, así, por exemplo, se fala de “limpadora/or”¹²⁰. Iso tal vez obedeza a que se utiliza en primeiro lugar o termo feminino, habitual e consolidado, deixando entrever que se trata dunha categoría tradicionalmente ocupada por traballadoras.

Non obstante este deplorable panorama, cabe observar unha clara tendencia superadora, que se aprecia tanto na busca continua na negociación de previsións ordenadas a “asexuar” as funcións -reflexo talvez dunha simple “maquillaxe semántica”, baixo o cal amparar a subsistencia de todas e cada unha das concepcións sexistas inspiradoras da discriminación terminolóxica¹²¹- como no emprego en exclusiva do termo neutro¹²², ben reflectindo tanto o masculino como o feminino naquelas categorías onde sexa viable -así, director/directora, operador/a, limpador/a...¹²³-, ben, mesmo, establecendo afirmacións expresas sobre o seu carácter mixto¹²⁴, aínda cando iso aparece expresamente xa no propio ET, ex art. 22.4, ao establecer como “os criterios de definición de categorías e grupos se acomodarán a regras comúns para os traballadores dun e outro sexo”.

Algún convenio outorga, tamén, as competencias para a valoración dos distintos postos de traballo a unha Comisión Mixta, co obxecto de estudar e verificar a descrición de cada praza, aplicando os factores de valoración ás actividades e tarefas contidas na descrición de cada unha, adoptando as decisións por consenso¹²⁵. Este sistema de valoración é unha canle axeitada para conseguir a igualdade salarial entre homes e mulleres, se na valoración dos postos de traballo se teñen en conta as aptitudes de traballo de ambos os dous sexos e non só dun deles (no teor dalgúns convenios “coñecementos, experiencia, grao de autonomía, responsabilidade ou iniciativa”)¹²⁶.

A creación da Comisión de Valoración de Postos, non obstante, non é suficiente para lograr o obxectivo anhelado, en tanto faltan criterios, procedementos ou sistemas obxectivos adecuados para valorar efectivamente cada unha das prazas, capaces de eliminar o risco de subdivisións dentro de categorías aparentemente neutras. Así mesmo, faltan previsións -interesantes para estes efectos- que impidan, dunha forma incontrovertida, a posibilidade de recorrer, para determinar o superior nivel retributivo ou categoría profesional, a criterios tales como a forza física, a resistencia, ou a esixencia

¹¹⁶ Anexo I CC Dalphimental España S.A.

¹¹⁷ Táboa salarial CC Derivados del Cemento.

¹¹⁸ Anexo CC Sai Automotive Lignotock S.A.

¹¹⁹ Anexo III Sai Automotive Lignotock S.A.

¹²⁰ Táboa niveis CC Construcción.

¹²¹ Táboa salarial CC Construcciones Navales P. Freire S.A. ou Art. 24 CC Asientos de Galicia S.L.

¹²² Táboa salarial CC Cablerías Conductoras S.A.; Tabla anexa CC Mármores e Pedras; Táboa salarial CC Astilleros Armón Vigo S.A.; Táboa salarial CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.; Táboa salarial CC Crown Cork Ibérica S.L.U.; Anexo CC Rocas Europeas de Construcción S.A.; Art. 12 CC Peugeot Citroën Automóviles España S.A.; Táboa salarial CC Envases Metálicos Vigo; Táboa salarial CC Factorías Vulcano; Táboa salarial CC Mgi-Coutier; Art. 42 CC Gestamp Vigo S.A.; Anexo CC Garevol S.L.; Táboa salarial CC GKN Driveline Vigo S.A. ou Anexo I CC Metalships Docks.

¹²³ Art. 31 CC Mgi-Coutier ou art. 18 CC Empresas do Metal sen convenio propio.

¹²⁴ Art. 72 CC Cablerías Conductoras S.A.; Disposición Adicional 3ª CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A.; Art. 39 CC Mgi-Coutier; Art. 17 CC Empresas do Metal sen convenio propio ou Art. 19 CC Gestamp Vigo.

¹²⁵ Art. 17 CC Cablerías Conductoras S.A.; art. 11.4. CC Aludec Ibérica S.A.; Anexo CC Peugeot Citroën Automóviles España S.A.; art. 31 CC Mgi-Coutier; art. 19 CC Empresas do Metal sen convenio propio; art. 13 CC Rocas Europeas de Construcción; Art. 8 CC Hijos de J. Barreras S.A.; art. 24 CC Asientos de Galicia S.L. ou art. 28 CC Gestamp Vigo.

¹²⁶ Art. 17 CC Cablerías Conductoras S.A.; art. 11.4. CC Aludec Ibérica S.A. ou art. 18 CC Gestamp Vigo S.A.

A ORDENACIÓN DO SALARIO E DEMAIS CONDICIÓN ECONÓMICAS DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

dunha titulación desproporcionada, que carecen de neutralidade abonda -en tanto atenden a calidades tipicamente masculinas e non outorgan relevancia ningunha a outras aptitudes principalmente femininas ou, mellor aínda, esencialmente neutras, tales como atención, coidado, asiduidade ou responsabilidade- , aclarando que só poderán quedar xustificadas cando o traballo que se vai desenvolver efectivamente requira tales características, en cuxo caso, malia levar consigo un maior impacto negativo no xénero feminino, non poderán reputarse discriminatorios. Unha toma de conciencia das persoas que negocian neste sentido sería moi beneficiosa co fin da pretendida eliminación da discriminación retributiva.

En fin, tendo en conta a prohibición de discriminación por sexo en materia salarial tamén se ignora cando se produce unha hipervaloración de traballos nos que só foron tomados en consideración a efectos salariais trazos inherentes a un dos sexos, en detrimento do outro, pois prímanse en exclusiva as aptitudes principalmente masculinas menosprezando outras tradicionalmente femininas. Non cabe senón reiterar como o encadramento das mulleres nunha categoría ad hoc peor retribuída intenta disimular a realidade da identidade de funcións e o conseqüente dereito das devanditas mulleres á mesma clasificación e retribución que os homes de referencia.

Para entender cumprida esta esixencia non abonda con poñer de manifesto a desigualdade das tarefas realizadas tendo en conta o parámetro de igualdade neste punto non vén dado pola identidade de labores, senón pola identidade de valor do traballo, único elemento relevante a estes efectos para poder captar a razoabilidade ou non dunha diferenza retributiva. Do que se trata é de que o xénero deixe de importar, excluindo aqueles criterios diferenciadores que non sexan estritamente necesarios á fin de determinar unha remuneración que respecte o principio de igualdade, corrixindo para iso a dinámica do mercado e limitando en tal sentido a autonomía colectiva e a liberdade de xestión empresarial.

3.2 A infravaloración da man de obra feminina a través do salario base

O encadramento profesional das mulleres en categorías máis baixas ou a sexista terminoloxía empregada -constitutiva dunha auténtica discriminación directa aberta- , con ser alarmante -en tanto que a linguaxe discriminatoria se pode entender como unha vía para reforzar a subordinación- , non constitúen, non obstante, o problema máis grave en canto á desigualdade retributiva fai; maior transcendencia adquire para estes efectos a discriminación derivada da percepción dun salario base inferior polo colectivo feminino malia desenvolver un traballo similar, defraudando o obxectivo de igualdade de oportunidades.

Se a noción moderna de discriminación se foi construíndo en función do resultado adverso que a medida produce naqueles colectivos que padeceron e padecen histórica e sistematicamente unha situación de marxinação social, á marxe da intencionalidade discriminatoria da conduta mesma, o concepto actual de igualdade salarial entre traballadores masculinos e femininos tamén debeu abandonar, no seu proceso de afirmación como principio estrutural e identificación do das relacións laborais, o lastre de visións en exceso formalistas. O elemento que traza a divisoria entre as nocións

A ORDENACIÓN DO SALARIO E DEMAIS CONDICIÓNS ECONÓMICAS DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

formal e material achégao, neste caso, o cambio que, no xuízo de igualdade, vai experimentar o termo de comparación: dunha igualdade retributiva por “igual traballo” transítase a unha igualdade retributiva por “traballo de igual valor”.

A substitución do elemento de comparación para os efectos da igualdade salarial do concepto de “igual traballo” polo de “traballo de igual valor” viña a responder ao feito de que o primeiro parámetro só permitía reaccionar fronte ás formas máis ordinarias de discriminación directa no emprego, isto é, cando unha muller recibía un salario menor no mesmo emprego ou ocupación, deixando fóra os resultados discriminatorios derivados da identificación co sexo feminino de certas tarefas e da existencia dunha tipificación sexual de emprego, entre actividades maioritariamente masculinas e maioritariamente femininas. A existencia desa segregación, que responde a modelos sociais e tamén a culturas de empresa, é cuestionable e a súa corrección implica cambios na organización do traballo, pero xunto a iso han de tratar de corrixirse tamén as diferenzas salariais que se vinculan a esa identificación de xénero dos empregos, nun sentido asimétrico e prexudicial para a muller. A redución da segregación sexista pasa, pois, necesariamente pola corrección das diferenzas de valoración das actividades en relación coa maioría do sexo que os ocupa.

Non se trata xa do caso evidente das diferenzas retributivas de xénero polo mesmo posto ou cualificación ou grao, senón que tarefas realizadas predominantemente por mulleres están peor pagadas que as realizadas predominantemente por homes cun mesmo nivel de cualificación, como acontece sobre todo, aínda que non só, nos traballos menos cualificados.

Iso é o que trata de corrixirse precisamente co principio de salario igual por traballo de igual ou comparable valor, parámetro que implica como consecuencia inmediata o feito de que traballos usualmente realizados por mulleres estean peor pagados que empregos de contido comparable realizados por homes, o cal constitúe un exemplo de discriminación por razón de xénero. A dificultade aquí está no profundamente arraigado no contexto social e na cultura laboral de diferenzas salariais tradicionais a discusión das cales debe levar a unha nivelación salarial entre os xéneros, non só mellorando os niveis salariais das mulleres, senón revisando, se é o caso, taxas retributivas masculinas desproporcionadas. Non debe valorarse, polo tanto, se os traballos son exactamente iguais, senón que ha de tomarse en consideración se os factores de diferenciación de categoría ou salario son transparentes, obxectivos e non atenden a circunstancias que xa por esencia son diferentes nos traballadores de distinto sexo. De non acontecer así, os propios criterios de valoración serían discriminatorios e polo tanto tamén o sería o resultado que producen: a diferenza clasificatoria e salarial básica.

Son de grande interese, para estes efectos, aquelas cláusulas convencionais que intentan establecer “a plena paridade do home e a muller nos aspectos salariais”¹²⁷, “o goce polos traballadores dos mesmos dereitos salariais que os traballadores”¹²⁸, a garantía dunha retribución xusta”¹²⁹, “a equiparación salarial das mulleres respecto dos traballadores masculinos”¹³⁰ ou, con carácter máis ambiguo, “o intento de mellorar a situación salarial das mulleres na empresa”¹³¹.

¹²⁷ Art. 72 CC Cablerías Conductoras S.A.; Disposición adicional 3ª CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A. ou art. 39 CC Mgi-Coutier.

¹²⁸ Art. 15 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.

¹²⁹ Art. 11 CC Aludec Ibérica SA; Art. 31 CC Mgi-Coutier ou art. 17 CC Empresas do Metal sen convenio propio.

¹³⁰ Art. 16 CC Gestamp Vigo S.A.

¹³¹ Art. 32 CC Crown Cork Iberica S.L.U.

A ORDENACIÓN DO SALARIO E DEMAIS CONDICIÓN ECONÓMICAS DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

Agora ben, non cabe pasar por alto o feito evidente de que mentres o criterio ou test do “traballo igual” era de doada posta en práctica, o “test do traballo de igual valor” enfróntase con notables dificultades de aplicación. Determinar se dous traballos son idénticos é tarefa relativamente sinxela; decidir se, aínda non sendo iguais, posúen o mesmo valor é moi difícil: a primeira e fundamental dificultade sería a de precisar que se entende por “igual valor”, isto é, se se trata dunha magnitude exclusivamente económica e como se ha de medir. Como con tanta frecuencia acontece no ámbito das prescricións xurídicas, obsérvase aquí un rechamante contraste entre a precisión do principio de xustiza (“igual salario para traballo de igual valor”) e a extrema dificultade para aplicar o parámetro a cada caso concreto, dificultade que corre o risco de desembocar nun empirismo sen grandes garantías de seguridade e fixeza xurídicas.

En efecto, a obriga de equiparar os salarios correspondentes a traballos de “valor igual”, aínda cando sexan distintos (recollida nos arts. 28 ET, 119 Tratado da Comunidade Europea -na nova versión tras o Tratado de Amsterdam, de 2 de outubro de 1997, art. 141- e Directiva 75/117, de 19 de febreiro), choca cunha negociación colectiva que, salvo excepcións, continúa empregando, a miúdo, conceptos ancorados no pasado: “igualdade salarial por igualdade de funcións”¹³², “a igual traballo, igual retribución”¹³³, “distribución do persoal nos distintos postos de traballo e asignación de tarefas a estes sen discriminación nin menoscabo da dignidade profesional e humana e sen mingua das oportunidades de promoción e xusta retribución”¹³⁴ ou, en fin, o simple “respecto ao principio de igualdade”¹³⁵.

As dificultades de aplicación práctica pola negociación colectiva analizada do concepto “traballo de igual valor” convive coa frecuente existencia de obstáculos a partir dos cales se está a producir unha diferenza salarial entre categorías equivalentes derivada dunha arbitraria configuración do salario base.

De acordo co previsto no art. 26.3 ET e reiterado nalgunha cláusula convencional, o salario base é a retribución fixada por unidade de tempo ou de obra¹³⁶. Indubidablemente a tendencia apunta -e a análise aquí efectuada confirma- cara a unha clara primacía da primeira como fórmula preferida¹³⁷, xa sexa baixo a especie xornal -minoritaria-, na cal o módulo de partida é o día, aínda cando o acumulado se teña aboado polo xeral mensualmente¹³⁸, xa sexa baixo a especie de soldo -maioritaria-, na cal o parámetro vén dado polo mes¹³⁹ ou o ano¹⁴⁰, aínda que o seu pagamento terá lugar, normalmente, tamén con carácter mensual¹⁴¹. Malia que en retroceso, permanecen exemplos de salario puro por unidade de obra (ao abeiro da Lei de contrato de traballo, aquel que “só atenderá á cantidade e calidade da obra realizados, independentemente do tempo investido”), habitualmente acompañados de elementos de corrección destinados a garantir un mínimo¹⁴²; con todo, a súa maior operatividade na actualidade vén dada por converter o xénero en algo mixto: por unidade de tempo ao cal se lle engade unha partida por unidade de obra (a xeito de incentivo ou prima) en función do rendemento individual do traballador ou

¹³²Art. 15 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.

¹³³Art. 72 CC Cablerías Conductoras S.A. ou Art. 39 CC Mgi-Coutier.

¹³⁴Art. 11 CC Aludec Iberica S.A.

¹³⁵Art. 49 CC Crown Cork Iberica S.L.U.

¹³⁶Art. 42 CC Cablerías Conductoras.

¹³⁷Art. 43 CC Cablerías Conductoras S.A.; Art. 16 CC Construcciones Navales P. Freire S.A.; Art. 22 CC Peugeot Citroën Automóviles España S.A.; Art. 47 CC Empresas do Metal sen convenio propio; Anexo I CC Dalphimetal España S.A. ou art. 47 CC Gestamp Vigo.

¹³⁸Art. 12 CC Envases Metálicos ou Art. 15 CC Viza Automoción S.A.

¹³⁹Táboa salarial Mármores e Pedras; Táboa salarial CC Construción; Art. 46 CC Cablerías Conductoras; Táboa salarial CC Astilleros Armón Vigo S.A.; Táboa salarial CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.; Táboa salarial CC Construcciones Navales P. Freire S.A.; Art. 8 CC Crown Cork Iberica S.L.U.; Anexo I CC Empresas do Metal sen convenio propio; Táboa salarial CC Mgi-Coutier; Táboa salarial CC Hijos de J. Barreras S.A.; Anexo I CC Asientos de Galicia S.L.; Art. 16 CC Sai Automotive Lignotock S.A.; Anexo I CC Empresas do Metal sen convenio propio; Táboa salarial CC Hijos de J. Barreras S.A.; Anexo I CC Asientos de Galicia S.L.; Art. 16 CC Sai Automotive Lignotock S.A. ou Táboa salarial CC Garelal S.L.

¹⁴⁰Art. 35 CC Copo Iberica S.A.; Art. 18 CC Aludec Iberica S.A.; Art. 32 CC Peugeot Citroën Automóviles España S.A.; Art. 11 CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A.; Anexo I CC Empresas do Metal sen convenio propio; Art. 44 CC Gestamp Vigo S.A.; Táboa salarial CC GKN Driveline Vigo S.A. ou art. 43 CC Metalships Docks.

¹⁴¹Táboa salarial Mármores e Pedras; Táboa salarial CC Construción; Art. 46 CC Cablerías Conductoras; Táboa salarial CC Astilleros Armón Vigo S.A.; Táboa salarial CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.; Táboa salarial CC Construcciones Navales P. Freire S.A.; Art. 18 CC Aludec Iberica S.A.; Anexo I CC Empresas do Metal sen convenio propio; Táboa salarial CC Derivados do Cemento; Táboa salarial CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A. ou art. 44 CC Gestamp Vigo.

¹⁴²SC para algunhas categorías de traballadores, Art. 8 CC Astilleros Armón Vigo S.A.; Táboa salarial CC Cablerías Conductoras S.A.; Táboa salarial CC Construcciones Navales P. Freire S.A.; Art. 43 CC Copo Iberica S.A. ou art. 31 bis CC Mgi-Coutier.

A ORDENACIÓN DO SALARIO E DEMAIS CONDICIÓN ECONÓMICAS DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

do colectivo onde este quedara integrado¹⁴³. En todo caso, constitúe unha pauta inveterada que a contía do incentivo sexa calculada de tal forma que quen preste servizos cun rendemento “correcto” teña garantido o incremento sobre esa partida fixa a tempo¹⁴⁴. Aclarado o concepto analizado e mirando polo miúdo o posible contido discriminatorio nos convenios estudados, cabe sentar as seguintes pautas.

En primeiro lugar, é habitual atopar o sistema de retribución por días ou horas unicamente para as categorías profesionais máis baixas¹⁴⁵. Esta práctica constitúe unha clara discriminación na medida en que se observa que o salario calculado por horas atribuído a estas categorías, integradas maioritariamente por mulleres, é inferior en termos comparativos ao salario que percibe o resto do persoal afectado polo convenio colectivo que ocupa categorías profesionais equivalentes.

En segundo termo, a orixe das diferenzas salariais, noutras ocasións, procede do establecemento dunha retribución especial para o persoal que manteña un contrato a tempo parcial ou sexa temporal¹⁴⁶, o cal afectará obviamente, en sentido amplo, a man de obra feminina, integrada nas empresas a través das vías máis precarias.

En terceiro lugar, tamén parece lonxe de resultar homoxéneo o parámetro subxectivo de referencia, pois aínda que prima a atención á categoría profesional¹⁴⁷, non falta tampouco -e por orde de importancia- a consideración de niveis retributivos (os cales, segundo é coñecido, son algo distinto, aínda cando moitas veces poidan -e ata deban- ser confundidos coas categorías)¹⁴⁸, graos de cualificación¹⁴⁹ ou grupos profesionais¹⁵⁰; todo iso con apertura, sempre, a fórmulas mixtas dispostas a combinar grupos e categorías¹⁵¹ ou grupos profesionais e niveis retributivos¹⁵² ou categorías e niveis¹⁵³ ou os tres factores á vez¹⁵⁴, por non acudir aos exemplos máis interesantes nos cales vén fixado o salario persoa por persoa con claro prexuízo para as mulleres¹⁵⁵.

En fin, co obxectivo último de evitar esta lamentable realidade, cabe facer referencia a algunhas experiencias convencionais que tenden á desaparición gradual das situacións retributivas discriminatorias a través das denominadas cláusulas correctoras. Así, cabe citar, por exemplo, o recordatorio de que “o principio de igualdade salarial implica o pagamento dun mesmo salario” por un traballo de igual valor¹⁵⁶ ou que “un dos obxectivos para conseguir a igualdade de oportunidades é a igualdade no traballo, para o cal haberá que eliminar a discriminación directa e indirecta, a desigualdade salarial e garantir, á súa vez, a igualdade de oportunidades no emprego e a participación nos procesos de formación e reciclaxe profesional... sen ningunha discriminación por razón de sexo”¹⁵⁷ ou, ao cabo, a utilización da ilustrativa expresión “a muller traballadora terá a mesma equiparación que o home nos aspectos salariais”¹⁵⁸.

¹⁴³Táboa salarial CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.; Art. 11 CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A.; Táboa salarial CC Garevol S.L.; Táboa salarial CC Componentes de Vehículos de Galicia; Táboa salarial Aludec Ibérica S.A.; Táboa salarial CC Copo Ibérica; Táboa salarial CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A.; Táboa salarial CC Envases Metálicos Vigo; Táboa salarial CC Sai Automotive Lignotock; Táboa salarial CC Asientos de Galicia; Táboa salarial CC Hijos de J. Barreras ou Táboa salarial CC Mgi-Coutier.

¹⁴⁴Art. 17 CC Mármores e Pedras; Art. 26 CC Construción; Art. 30 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.; Art. 9 CC Construcciones Navales P. Freire S.A.; Art. 25 CC Aludec Ibérica S.A.; Art. 43 CC Copo Ibérica S.A.; Art. 14 CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A.; Art. 25 CC Peugeot Citroën Automóviles España S.A.; Art. 17 CC Envases metálicos Vigo; Art. 16 CC Sai Automotive Lignotock S.A.; Art. 33 CC Asientos de Galicia S.L.; Art. 14.1.4.3 CC Hijos de J. Barreras S.A.; Art. 12 CC Dalphimetal España S.A.; Art. 31 bis CC Mgi-Coutier; Art. 62 CC Empresas do Metal sen convenio propio; Art. 10 CC Viza Automoción S.A.; Art. 61 CC Gestamp Vigo S.A. ou Táboa salarial CC Garevol.

¹⁴⁵Art. 9 CC Crown Cork Ibérica; Táboa salarial CC Peugeot Citroën Automóviles España S.A.; Anexo I Dalphimetal España S.A.; Táboa salarial CC Rocas Europeas de Construción; Art. 21 CC Viza Automoción S.A. ou Táboa salarial CC GKN Driveline Vigo.

¹⁴⁶Táboa salarial CC Mármores e Pedras ou Táboa salarial CC Crown Cork Ibérica S.L.U.

¹⁴⁷Táboa salarial CC Mármores e Pedras; Táboa salarial CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.; Art. 36 CC Copo Ibérica S.A.; Táboa salarial CC Crown Cork Ibérica S.L.U.; Art. 12 CC Peugeot Citroën Automóviles España S.A.; Art. 12 CC Envases Metálicos; Anexo I CC Dalphimetal España S.A.; Anexo I CC Asientos de Galicia S.L.; Art. 22 CC Viza Automoción S.A. ou Anexo I CC Garevol.

¹⁴⁸Táboa salarial CC Derivados do Cemento.

¹⁴⁹Art. 32 CC Factorías Vulcanco.

¹⁵⁰Art. 16 CC Cablerías Conductoras S.A.; Art. 11 CC Aludec Iberica S.A. ou Anexo II CC Hijos de J. Barreras.

¹⁵¹Táboa salarial CC Cablerías Conductoras; Táboa anexa I CC Construción; Táboa salarial CC Astilleros Armón Vigo S.A.; Táboa salarial CC Construcciones Navales P. Freire S.A.; Táboa salarial CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A.; Táboa salarial CC Mgi-Coutier ou Táboa salarial CC GKN Driveline Vigo S.A.

¹⁵²Art. 16 CC Sai Automotive Lignotock S.A.; Art. 24 CC Asientos de Galicia S.L.; Art. 8 CC Hijos de J. Barreras S.A.; Art. 31 CC Mgi-Coutier ou Art. 18 CC Gestamp Vigo S.A.

¹⁵³Táboa salarial CC Derivados do Cemento.

¹⁵⁴Art. 17 CC Empresas do Metal sen convenio propio ou Anexo CC Peugeot Citroën Automóviles España S.A.

¹⁵⁵Art. 8 CC Peugeot Citroën Automóviles España S.A.

¹⁵⁶Art. 17 CC Aludec Ibérica S.A. ou Disposición adicional 3ª CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A.

¹⁵⁷Art. 44 CC Cablerías Conductoras S.A.; Art. 17 CC Aludec Ibérica S.A.; Art. 31 CC Mgi-Coutier; Art. 17 CC Empresas do Metal sen convenio propio ou art. 48 CC Gestamp Vigo S.A.

¹⁵⁸Art. 72 CC Cablerías Conductoras S.A. ou Art. 16 CC Gestamp Vigo S.A.

A ORDENACIÓN DO SALARIO E DEMAIS CONDICIÓNNS ECONÓMICAS DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

Quizais a nota común a todas estas disposicións non é senón que se limitan a constituír unha simple declaración de vontade sen que se proporcionen medios efectivos para conseguir o devandito obxectivo. É máis, en realidade este tipo de previsións convencionais, malia a súa aparente bondade, non supoñen senón un incumprimento do mandato constitucional de que “non prevaleza discriminación ningunha” por razón de sexo, pois, a partir de tal postulado, unha vez detectada a discriminación, esta ha de considerarse inexistente na súa integridade, procedendo, en todo caso, a equiparación retributiva e non o paulatino achegamento entre os niveis salariais de homes e mulleres; non en van durante o tempo en que se están a corrixir as discriminacións, mantéñense tales situacións de desigualdade.

É necesario, pois, chamar a atención ás persoas que exercen de interlocutores sociais sobre o perigo que encerran prácticas de equiparación como as anteriormente transcritas, en tanto que poden chegar a constituír unha nova canle para que se produzan discriminacións por razón de sexo baixo a aparencia de que están a ser corrixidas. De maior interese sería, ao final, o “efecto igualador” cara ás mulleres daquelas medidas que se poderían establecer a nivel convencional para igualar as condicións de traballo entre o cadro de persoal indefinido e temporal ou entre persoal contratado a tempo parcial e a tempo completo. Do mesmo xeito que un tratamento desfavorable para as e os temporais ou a tempo parcial repercute en prexuízo das mulleres, as medidas que eliminen esta situación tamén favorecerían especialmente as mulleres, aínda que sexa de xeito indirecto. Unha intervención convencional neste sentido non se debe facer esperar.

3.3 A atribución de complementos salariais prexudiciais para as traballadoras

Nalgúns convenios analizados, a diferenza salarial entre traballadores e traballadoras deriva, non da distinta valoración dos postos de traballo expresada no salario base, senón da diferente avaliación outorgada aos distintos complementos salariais, non recoñecéndose algúns ou sendo inferiores para determinadas categorías profesionais que son maioritariamente femininas.

3.3.1 Complementos persoais

Entendidos por estes cantos derivan de condicións persoais do traballador ou traballadora non tidas en conta para fixar o salario base, constitúen unha das partidas nas que resulta patente a disparidade salarial por razón de xénero.

A) Antigüidade

Trátase, sen dúbida, do máis coñecido e recollido na negociación colectiva analizada. Para tal efecto non pode ser alleo o feito de que o derogado art. 25.2 ET lle concedese un parágrafo específico -restritivo, ao establecer uns topes-; pola súa banda, o art. 25.1 ET, profundamente modificado pola Lei 11/1994, establece que “o traballador, en función do traballo desenvolvido, ten dereito a unha promoción económica nos termos fixados en convenio colectivo ou contrato individual. O complemento percibirase ou non segundo o regule o convenio ou, no seu defecto, o contrato”. Deste modo, existía a

A ORDENACIÓN DO SALARIO E DEMAIS CONDICIÓN ECONÓMICAS DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

partir dese momento liberdade futura para regular o complemento aboado en razón aos anos ao servizo dunha mesma empresa.

A oportunidade, non obstante, foi aproveitada, tamén por algúns convenios analizados, para adoptar a decisión de, ben transformalo nun complemento persoal non vinculado á permanencia no servizo a favor de quen emprega¹⁵⁹, ben suprimilo directamente¹⁶⁰, incorporándoo ao salario base ou integrándoo noutras partidas destinadas a absorbelo ou compensalo¹⁶¹, ben, en fin -e é o máis frecuente-, proceder a conxelalo como unha condición máis beneficiosa concedida ad personam (sen transformación nouro tipo de complemento)¹⁶².

Tales previsións convencionais, en si mesmas, non xeran problemas discriminatorios sempre e cando a súa aplicación sexa idéntica para todo o persoal contratado pola empresa, xa que o que se retribúe é o factor tempo como sistema xerador de beneficios económicos. É irrelevante, polo tanto, o parámetro temporal utilizado, normalmente o trienio¹⁶³, aínda cando as variantes se abren a outros distintos, tales como o ano¹⁶⁴, o cuatrienio¹⁶⁵ ou o quinquenio¹⁶⁶, ou a combinacións aínda máis variadas: trienios ou bienios ao principio e quinquenios despois¹⁶⁷ e un amplísimo etcétera que pouco achega salvo o intento de constituír unha simple mostra.

É indiferente, así mesmo, o módulo utilizado para a fixación do importe, pois aínda cando o máis frecuente vén dado pola aplicación dun tanto por cento — variable segundo os convenios — do salario base¹⁶⁸, non faltan, non obstante, algúns remitindo directamente as táboas salariais¹⁶⁹, e tampouco cantos optan por unha cantidade fixa igual con independencia da categoría profesional¹⁷⁰.

Carece de transcendencia, tamén, a data da remuneración: a partir do primeiro día do ano no cal se cumprira o tramo¹⁷¹, no mes natural seguinte á súa acreditación¹⁷², no primeiro día do trimestre natural no que se cumpra o vencemento¹⁷³, no propio mes no cal se cumpra o tramo¹⁷⁴ ou na propia mensuralidade de xaneiro ou xullo do ano na cal se xere¹⁷⁵, segundo que o ingreso na empresa tivese lugar no primeiro ou segundo semestre.

Agora ben, o complemento de antigüidade, malia a súa aparente neutralidade, pode ser -e de feito é- unha canle indirecta para a discriminación salarial en certos supostos:

- 1) Cando sexa recoñecido só (ou en contía distinta) para o cadro de persoal fixo¹⁷⁶, en tanto que a porcentaxe de traballadoras temporais ou inestables supera con moitos á dos homes.
- 2) Cando non se outorga para determinadas categorías profesionais que tradicionalmente presentan

¹⁵⁹Art. 18 CC Astilleros Armón Vigo S.A.; Art. 37 CC Peugeot Citroen Automóviles España S.A.; Art. 17 CC Viza Automóviles S.A. ou Art. 46 CC Metalships Docks.

¹⁶⁰Art. 22 CC Mgi-Coutier.

¹⁶¹Art. 18 CC Derivados del Cemento.

¹⁶²Art. 14 CC Mármores e Pedras; Art. 50 CC Cablerías Conductoras S.A.; Art. 35 CC Construcción; Art. 21 CC Aludec Ibérica S.A.; Art. 19 CC Envases Metálicos de Vigo; Art. 54 CC Empresas do Metal sen convenio propio; Art. 16 CC Sai Automotive Lignotock.

¹⁶³Art. 36 CC Copo Ibérica S.A.; Art. 9 CC Crown Cork S.L.U.; Art. 37 CC Peugeot Citroen Automóviles España S.A.; Art. 14.1.3 CC Hijos de J. Barreras S.A. ou Art. 17 CC Viza Automoción S.A.

¹⁶⁴Táboa Salarial CC Mármores e Pedras ou Táboa anexa II CC Construcción.

¹⁶⁵Art. 25 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.

¹⁶⁶166 Art. 18 CC Astilleros Armón Vigo S.A.; Art. 50 CC Cablerías Conductoras S.A.; Art. 20 CC Construcciones Navales P. Freire S.A.; Art. 12 CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A.; Art. 19 CC Envases Metálicos de Vigo; Art. 38 CC Factorías Vulcano; Anexo I CC Empresas do Metal sen convenio propio; Art. 22 CC Garevol ou art. 46 CC Metalships Docks.

¹⁶⁷Art. 21 CC Aludec Ibérica S.A.; Art. 9 CC Crown Cork Ibérica S.A.; Art. 15 CC Derivados do Cemento ou art. 8 CC Dalphimetal España S.A.

¹⁶⁸Art. 50 CC Cablerías Conductoras S.A. ou Art. 14.1.3 CC Hijos de J. Barreras S.A.

¹⁶⁹Táboa salarial CC Mármores e Pedras; Táboa anexa II CC Construcción; Art. 15 CC Derivados do Cemento; Art. 12 CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A.; Art. 28 CC Peugeot Citroen Automóviles España S.A.; Art. 38 CC Factorías Vulcano; Anexo I CC Empresas do Metal sen convenio propio ou Anexo I CC Dalphimetal España S.A.

¹⁷⁰Art. 18 CC Astilleros Armón Vigo S.A.; Art. 37 CC Peugeot Citroen Automóviles España S.A.; Art. 17 CC Viza Automóviles S.A. ou Art. 46 CC Metalships Docks.

¹⁷¹Táboa anexa CC Construcción ou Táboa salarial CC Mármores e Pedras.

¹⁷²Art. 46 CC Metalships Docks.

¹⁷³Art. 19 CC Envases Metálicos Vigo.

¹⁷⁴Art. 18 CC Astilleros Armón Vigo S.A. ou Art. 17 CC Viza Automóviles S.A.

¹⁷⁵Art. 11 CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A. ou Art. 37 CC Peugeot Citroen Automóviles España S.A.

¹⁷⁶Art. 50 CC Cablerías Conductoras S.A. ou Art. 36 CC Copo Iberica S.A.

A ORDENACIÓN DO SALARIO E DEMAIS CONDICIÓNNS ECONÓMICAS DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

unha ocupación maioritariamente feminina¹⁷⁷ ou se establece unha disímil cantidade para determinados encadramentos profesionais (os máis baixos)¹⁷⁸.

3) Cando se establecen certos límites pero demasiado extensos, nalgúns casos, no número de tramos (cinco¹⁷⁹, nove¹⁸⁰, doce¹⁸¹...), noutros na súa contía final¹⁸², ao manter unha determinada porcentaxe máxima sobre o salario base, pois as interrupcións na vida laboral das mulleres son moito máis frecuentes, por razóns familiares obvias, que as dos homes.

B) Premios de enlace á empresa

Gratificación extraordinaria na súa remuneración, pero con natureza de complemento estritamente persoal en tanto aparece directamente vinculada á antigüidade; así merece ser situada aquela partida recollida coa denominación “premio por antigüidade”¹⁸³, a partir da cal se galardoa a fidelidade de quen traballa, ao permanecer certo número de anos ao servizo da empresa. Tal partida produce, porén, un efecto negativo para a man de obra feminina, pois normalmente as mulleres abandonan o seu posto de traballo durante os períodos nos que os fillos son pequenos ou en situacións de “necesidade familiar extrema” (coidado de anciáns, accidentados, enfermos etc.), reincorporándose con posterioridade ao mercado de traballo, cos consabidos problemas de discontinuidade na súa traxectoria profesional.

C) Outros complementos persoais

Ao lado da antigüidade, as outras “circunstancias relativas ás condicións persoais do traballador” adoitan vir dadas pola posesión de títulos¹⁸⁴, a práctica de idiomas¹⁸⁵ e unha variedade -menor- de aspectos semellantes¹⁸⁶, respecto dos cales as mulleres adoitan saír desfavorecidas co so feito de ter en conta a súa inferior preparación profesional.

3.3.2 Complementos de posto de traballo

Estes complementos, como a súa propia denominación indica, son percepcións que o ou a empregada recibe por razón das características do lugar onde se sitúa a súa prestación de servizos. En canto tales, han de ser considerados de índole estritamente funcional, ao depender a súa percepción exclusivamente do exercicio da actividade profesional na posición asignada; por tal razón (e salvo previsión en contrario, sempre é obvio, aínda que ilóxico), carecen dun carácter consolidable¹⁸⁷.

A variedade de factores en presenza fai que calquera intento de sistematización ou enumeración (como a contida, por exemplo, no art. 5 do Decreto de 17 de agosto de 1973) resulte imposible, razón pola cal a presente investigación non pretende realizar un exhaustivo estudo de cada un deles senón, cun obxectivo moito máis modesto, unicamente intentará alertar sobre algúns visos discriminatorios por razón de xénero:

¹⁷⁷Táboa salarial CC Construcciones Navales P. Freire S.A.

¹⁷⁸Táboa salarial CC Mármores e Pedras; Táboa anexa II CC Construción; Táboa salarial CC Cablerías Conductoras S.A.; Táboa salarial CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.; Táboa salarial CC Construcciones Navales P. Freire S.A.; Art. 9 CC Crown Cork Ibérica S.A.; Art. 18 CC Derivados do Cemento; Art. 12 CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A.; Art. 37 CC Peugeot Citroën Automóviles España S.A. ou art. 38 CC Factorías Vulcano.

¹⁷⁹Art. 21 CC Aludec Iberica S.A.

¹⁸⁰Art. 37 CC Peugeot Citroën Automóviles España S.A.

¹⁸¹Art. 25 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.

¹⁸²Art. 9 CC Crown Cork Ibérica S.L.U.

¹⁸³Art. 26 CC Astilleros Armón Vigo S.A.

¹⁸⁴Art. 12.2 CC Mármores e Pedras ou art. 28 CC Construción.

¹⁸⁵ Art. 42 CC Cablerías Conductoras S.A.; Art. 47 CC Empresas do Metal sen convenio propio ou art. 47 CC Gestamp Vigo S.A.

¹⁸⁶Art. 33 CC Peugeot Citroën España S.A.

¹⁸⁷Art. 43 CC Cablerías Conductoras S.A.; Art. 14.4 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.; Art. 47 CC Empresas do Metal sen convenio propio; Art. 21 CC Viza Automoción S.A. ou art. 47 CC Gestamp Vigo S.A.

A ORDENACIÓN DO SALARIO E DEMAIS CONDICIÓNS ECONÓMICAS DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

A) Complemento de nocturnidade

“Considérase traballo nocturno o realizado entre as dez da noite e as seis da mañá”. Baixo este teor, o art. 36.1 ET establece unha regra de dereito necesario absoluto que, en canto tal, non pode ser modificada por convenio colectivo. Non cabe, polo tanto, nin reducir o período, nin trasladalo a outro momento, mesmo en caso de respectar o número total de horas nocturnas.

A maior parte dos convenios acollen sen maior problema esta regra¹⁸⁸, a cal, non obstante, non vai beneficiar a man de obra feminina, pois a súa dispoñibilidade para asumir tarefas na quenda de noite é inferior á dos homes tendo en conta -unha vez máis- que o groso das responsabilidades familiares é asumido por estas.

Non é que se pretenda retornar a aquela situación na cal o traballo nocturno quedaba prohibido para as mulleres polo só feito da súa condición sexual, abertamente proscriba polo Dereito Comunitario, senón unicamente poñer de manifesto como a asunción das obrigas domésticas polas mulleres implica unha competencia desigual entre homes e mulleres no mercado de traballo, unha das manifestacións da cal pode atoparse precisamente nos seus maiores obstáculos para traballar en período nocturno.

Sabendo que a Lei non sinala a contía mínima do montante que hai que aboar por este concepto, debendo ser o froito da negociación colectiva quen se encargue de desempeñar tal labor, non pode estrañar que a casuística sexa do máis variada: o máis común é a aplicación dunha determinada porcentaxe sobre o salario base¹⁸⁹, ou sobre este e algunha outra partida¹⁹⁰, aínda cando non falten alternativas, tamén bastante socorridas, como o establecemento expreso dunha contía fixa por día ou por hora¹⁹¹ ou a remisión ás táboas¹⁹², sendo menos habitual acudir a indicadores variables segundo o concreto tramo de horas nocturnas baixo as cales se presten os servizos¹⁹³.

Todos estes exemplos parecen respectar o principio de non discriminación por razón de sexo pero non faltan algunhas previsións convencionais en virtude das cales se establecen porcentaxes diferentes sobre o salario segundo grupos ou categorías en prexuízo das mulleres situadas -como é de sobra coñecidos- nos últimos chanzos do sistema de clasificación profesional¹⁹⁴. É máis, tendo en conta a súa non remuneración nos períodos nos cales non medie traballo efectivo (festivos, descanso semanal, permisos etc.), volve cobrar sentido o carácter prexudicial deste complemento para as traballadoras, pois son estas as protagonistas no goce de certos períodos de asueto relacionados coa maternidade e as súas derivadas¹⁹⁵.

B) Complemento de quenda

Considérase traballar a quendas “toda forma de organización en equipo segundo a cal os traballadores ocupan sucesivamente os mesmos postos de traballo, a partir de certo ritmo, continuo ou discontinuo, que implica para o traballador prestar os seus servizos en horas diferentes nun período determinado de días e semanas” (art. 36.3 ET).

¹⁸⁸Art. 54 CC Cablerías Conductoras S.A.; Art. 20 CC Mármores e Pedras; Art. 27 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.; Art. 22 CC Aludec Ibérica S.A.; Art. 39 CC Copo Ibérica S.A.; Art. 14 CC Crown Cork Ibérica S.A.; Art. 16 CC Sai Automotive Lignotock S.A.; Art. 34 CC Asientos de Galicia S.L.; Art. 14 CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A.; Art. 18 CC Envases Metálicos de Vigo; Art. 24 CC Mgi-Coutier; Art. 58 CC Empresas do Metal sen convenio propio; Art. 20 CC Viza Automoción; Art. 58 CC Gestamp Vigo S.A. ou art. 16 CC GKN Driveline Vigo.

¹⁸⁹Art. 20 CC Mármores e Pedras; Art. 54 CC Cablerías Conductoras S.A.; Art. 22 CC Aludec Ibérica S.A.; Art. 39 CC Copo Ibérica S.A.; Art. 18 CC Envases Metálicos de Vigo; Art. 24 CC Mgi-Coutier; Art. 34 CC Asientos de Galicia S.L.; Art. 57 CC Gestamp Vigo S.A. ou art. 16 CC GKN Driveline Vigo.

¹⁹⁰Art. 27 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A. ou art. 58 CC Empresas do Metal sen convenio propio.

¹⁹¹Art. 14 CC Crown Cork Ibérica S.A.; Art. 13 CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A.; Art. 17 CC Dalphimetal España S.A. ou art. 16 CC Sai Automotive Lignotock S.A.

¹⁹²Art. 5 CC Viza Automoción S.A.

¹⁹³Art. 20 CC Mármores e Pedras ou art. 27 CC Crown Cork Ibérica S.L.U.

¹⁹⁴Art. 5 CC Viza Automoción S.A.

¹⁹⁵Art. 20 CC Mármores e Pedras.

A ORDENACIÓN DO SALARIO E DEMAIS CONDICIÓN ECONÓMICAS DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

Aínda cando a lei non o esixe, o máis penoso que supón o cambio rotatorio de horarios adoita ser compensado por un complemento salarial específico a obrigatoriedade do cal, contía e abono dependen do convenio colectivo aplicable. Dentro dos analizados cabe constatar como nalgúns casos o simple feito de traballar baixo esta modalidade serve para recoñecer o complemento¹⁹⁶, mentres noutros depende de distintas variables non sempre beneficiosas para o colectivo feminino: pertencer a determinadas categorías profesionais¹⁹⁷, realizar certas funcións ou labores dentro da empresa¹⁹⁸ ou esixir determinadas condicións na rotación¹⁹⁹.

O seu carácter funcional e o réxime de remuneración (por mes²⁰⁰, por día²⁰¹, por hora²⁰² ou mesmo por ano²⁰³) fan que a maioría dos convenios analizados non formulen cando procede aboalo, aínda que non faltan supostos nos cales se exceptúa o seu pagamento durante as vacacións, descansos, incapacidade temporal e maternidade²⁰⁴, o cal prexudica -unha vez máis- a man de obra feminina.

C) Complemento de perigosidade, penosidade e toxicidade

Baixo tal categoría aparecen recollidos os complementos destinados a resarcir o persoal dunha situación de risco especial na prestación laboral, que non puido ser emendada como debese coa estrita observancia das medidas esixidas de seguridade e saúde no traballo.

A partir da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, e segundo defende algún pronunciamento xudicial, pásase “dunha actitude conformista, cuxo efecto directo era pagar o risco ao traballador, a outra belicista ou activa na que o risco ha de ser, ou ben eliminado de raíz, ou ben minorado ata os límites posibles dos coñecementos e da capacidade humana de que en cada momento se dispoña”²⁰⁵. Deste xeito, ha de tratarse dunha actividade laboral sometida, non aos riscos propios de calquera traballo, senón tamén aos adicionais e superiores aos normais; polo tanto, do cambio de diñeiro por risco procede evolucionar a unha situación de falta do mesmo e, cando non sexa posible isto último, ao aboamento dunha compensación adecuada por aquel potencial e real malia adoptar as medidas axeitadas de seguridade. En función dese parámetro dado para a remuneración, o módulo de retribución queda situado nunha determinada contía por hora²⁰⁶, día²⁰⁷, mes²⁰⁸, trimestre²⁰⁹ ou mesmo ano²¹⁰, normalmente mudable por categoría²¹¹ en detrimento, de novo, da man de obra feminina.

A preocupación fundamental por eliminar riscos cobra, polo demais, singular relevancia nos supostos de mulleres embarazadas ou en situación de parto recente, non en balde a exposición da traballadora aos riscos multiplícase e diversifícase con ocasión das situacións relacionadas coa maternidade, realidade que por si soa xustifica que deba solicitarse polo ordenamento xurídico unha estreita vixilancia do medio laboral e da súa posible influencia no proceso de xestación e posparto, tanto para preservar a saúde da muller como a do feto e/ou fillo.

¹⁹⁶Art. 36 CC Peugeot Citroen Automóviles España S.A.

¹⁹⁷Art. 14 CC Hijos de J. Barreras.

¹⁹⁸Art. 18 CC Construcciones Navales P. Freire S.A.

¹⁹⁹Art. 23 CC Aludec Ibérica S.A. ou art. 16 CC Sai Automotive Lignotock.

²⁰⁰Art. 58 CC Sai Automotive Lignotock S.A.

²⁰¹Art. 58 CC Empresas do Metal sen convenio propio.

²⁰²Art. 36 CC Peugeot Citroën Automóviles España S.A.; Art. 18 CC Dalphimetal España S.A. ou art. 16 CC Sai Automotive Lignotock S.A.

²⁰³Art. 23 CC Aludec Iberica S.A.

²⁰⁴Art. 58 CC Empresas do Metal sen convenio propio; Art. 36 CC Peugeot Citroën Automóviles España S.A.; Art. 18 CC Dalphimetal España S.A. ou art. 16 CC Sai Automotive Lignotock S.A.

²⁰⁵STSJ Madrid 28 xaneiro 2000 (AS 739).

²⁰⁶Art. 25 CC Astilleros Armón Vigo S.A.; Art. 23 CC Mgi-Coutier; Art. 52 CC Empresas do Metal sen convenio propio; Art. 11 Dalphimetal España S.A. ou art. 23 CC Viza Automoción S.A.

²⁰⁷Art. 22 CC Aludec Iberica S.A.

²⁰⁸Art. 19 CC Mármores e Pedras; Art. 48 CC Cablerías Conductoras S.A.; Táboa salarial CC Construcciones Navales P. Freire S.A.; Art. 38 CC Copo Ibérica S.A. ou art. 23 CC Factorías Vulcano.

²⁰⁹Art. 14.1.6 CC Hijos de J. Barreras S.A.

²¹⁰Art. 38 CC Crown Cork Iberica S.L.U.

²¹¹Art. 19 CC Mármores e Pedras; Art. 25 CC Astilleros Armón Vigo S.A.; Táboa salarial CC Construcciones Navales P. Freire S.A.; Art. 39 CC Crown Cork Ibérica S.L.U.; Art. 14.1.9 CC Hijos de J. Barreras S.A. ou art. 23 CC Viza Automoción S.A.

A ORDENACIÓN DO SALARIO E DEMAIS CONDICIÓNNS ECONÓMICAS DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

Desta forma, se existise un risco para a seguridade e saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo e a lactación das traballadoras, a empresa está obrigada a adoptar as medidas necesarias para evitar a exposición ao devandito perigo. Tales medidas, nunha enumeración non exhaustiva senón simplemente enunciativa, pois en ningún caso impide a adopción de calquera outra tendente a evitar a exposición da traballadora, estrutúranse, de forma subsidiaria, en tres niveis, onde a nota común é o afastamento da muller do traballo perigoso sen a consecuente percepción dos complementos aquí analizados (art. 26 LPRL):

1) No primeiro nivel de protección aparece a adaptación provisional das condicións laborais do propio posto de traballo ou función que realiza a traballadora habitualmente. Esta adaptación do traballo á singular situación da traballadora verifícase a través das condicións de traballo e, expresamente, do tempo de traballo e, en certa forma, lévase a cabo, por dicilo así, sobre o terreo sen mobilidade funcional ou xeográfica que innove o contido do contrato²¹². Neste suposto, aínda cando, en principio, cabería pensar que perderá o complemento correspondente ao traballo nocturno ou a quendas, o ordenamento comunitario e o interno toman como punto de partida a necesidade de garantir á embarazada o mantemento do seu emprego e das súas condicións económicas. Dende a interlocución social óptase, non obstante, por gardar silencio respecto a tan importante extremo²¹³. Sorprende, igualmente, que algún convenio colectivo dos analizados condicione unha posible elección da xornada de traballo pola embarazada ao cumprimento do quinto mes de xestación, pois normalmente a maior vulnerabilidade do embrión/feto prodúcese precisamente durante as primeiras semanas de embarazo²¹⁴.

2) Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resulte posible ou, a pesar de tal adaptación, non se puidese evitar o risco, entra en xogo un segundo nivel de protección, recollido no art. 26.2 LPRL e que comporta a entrada en escena de variacións nas funcións desempeñadas, producíndose un cambio de destino. Pide a norma, e ratifican algúns convenios, que a traballadora pase a ocupar “un posto de traballo ou función diferente” (tamén provisionalmente) co fin de poder compatibilizar o cumprimento das súas obrigas laborais -agora novadas- e o axeitado desenvolvemento do seu proceso de xestación²¹⁵. A este respecto, os aspectos retributivos resultan singularmente confusos no teor da lei e no panorama convencional analizado²¹⁶. Para empezar, por motivos lóxicos e malia a literalidade do precepto, a conservación do salario do posto de orixe só procede cando o traslado sexa a unha categoría superior, pois no caso contrario sería preceptivo aplicar o art. 39.3 ET (percepción do correspondente ao traballo efectivamente realizado) co fin de evitar o enriquecemento inxusto da ou do empresario.

Ademais, a norma non sinala o que acontecerá cos complementos a percepción dos cales só corresponde polo desempeño do posto de orixe, levando a afirmar, grazas ao termo “conxunto” contido na norma e algunha cláusula do negocio, a continuidade da súa percepción²¹⁷. A este respecto tampouco cabe apreciar previsións convencionais dignas de mención²¹⁸, o cal non deixa de ser criticable se se compara coa xenerosa resposta específica proporcionada por outros convenios colectivos distintos dos analizados.

²¹²Art. 36 CC Cablerías Conductoras S.A.; Art. 22.3 CC Copo Ibérica S.A.; Art. 30 CC Envases Metálicos Vigo ou art. 40 CC Empresas do Metal sen convenio propio.

²¹³Art. 36 CC Cablerías Conductoras; Art. 15 CC Astilleros Armón Vigo S.A.; Art. 22.3 CC Copo Ibérica S.A.; Art. 55 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.; Art. 30 CC Envases Metálicos de Vigo ou art. 40 CC Empresas do Metal sen convenio propio.

²¹⁴Art. 22 CC Copo Iberica S.A.

²¹⁵Art. 15 CC Astilleros Armón Vigo S.A.; Art. 13 CC Cablerías Conductoras S.A.; Art. 22.3 CC Copo Ibérica S.A.; Art. 55 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.; Art. 30 CC Envases Metálicos de Vigo; Art. 30 CC Asientos de Galicia S.A. ou art. 16 CC Gestamp Vigo.

²¹⁶Art. 30 CC Envases Metálicos de Vigo; Art. 40 CC Empresas do Metal sen convenio propio; Art. 30 CC Asientos de Galicia S.A. ou art. 36 CC Gestamp Vigo.

²¹⁷Art. 36 CC Cablerías Conductoras S.A. ou art. 40 CC Empresas do Metal sen convenio propio.

²¹⁸Art. 15 CC Astilleros Armón Vigo S.A.; Art. 13 CC Cablerías Conductoras S.A. ou art. 55 CC Componentes de Vehículos de Galicia.

A ORDENACIÓN DO SALARIO E DEMAIS CONDICIÓNNS ECONÓMICAS DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

3) En terceiro e último lugar, naqueles supostos nos que non fose materialmente posible, ou nin sequera razoablemente esixible, o cambio das condicións de execución do posto de traballo habitual e tampouco a mobilidade funcional ou accesoria, poderá declararse o paso de traballadora afectada á situación de suspensión de contrato por risco durante o embarazo [art. 45.1 d) ET] durante o período necesario para a protección da súa seguridade ou da súa saúde e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatible co seu estado (art. 26.3 LPRL)²¹⁹. A escasa cobertura económica que os convenios colectivos prevén para esta terceira posibilidade será analizada con posterioridade.

D) Complemento de actividade

Baixo distintas variantes, e con diferente denominación, preséntase un complemento salarial moitas veces discriminatorio, pois aínda cando a súa definición na maioría de ocasións non reflicte especificamente a causa última, nalgunhas outras parece clara a intención de retribuír o quefacer de determinadas categorías (persoal de taller²²⁰ ou fábrica)²²¹ ou as especiais condicións de traballo²²², nas que a forza física ou a resistencia muscular son os únicos criterios de valoración.

E) Complemento de xefatura, dirección ou mando

Destinado a gratificar a especial posición de quen asume, pola súa situación na escala de clasificación profesional, a responsabilidade de dirixir ou controlar o traballo de parte do cadro de persoal, pode constituír unha posible canle para a desigualdade retributiva entre homes e mulleres, dado que se trata de postos de traballo o acceso do cal está ligado á libre designación empresarial que atenderá sobre todo á dispoñibilidade desta persoa traballadora, moi diminuída para a man de obra feminina²²³.

3.3.3 Complementos de cantidade e calidade

Trátase daquelas partidas acumuladas ao salario base para premiar o resultado obtido pola prestación dos servizos do ou da empregada, xa sexa en termos cuantitativos, xa cualitativos, as cales en moitas ocasións provocan tamén serias discriminacións indirectas.

A) Complementos de produtividade

A existencia de incentivos á produción pode contribuír á desigualdade salarial entre traballadores e traballadoras cando, no criterio de valoración adoptado para a súa aplicación, non se tiveron en conta as características do posto nin os diferentes factores que compoñen a prestación dun traballo en función do sexo que o desempeña.

Baixo a finalidade principal de conseguir rendementos superiores aos normais, estimulando economicamente o esforzo do persoal laboral, a súa fixación prexudica a man de obra feminina nos seguintes supostos fundamentais:

1) Adoitan aparecer vinculados ao rendimento superior obtido pola persoa empregada a partir do considerado como habitual ou normal²²⁴, valorando -case sempre e en prexuízo das traballadoras-

²¹⁹Art. 36 CC Cablerías Conductoras S.A.

²²⁰Art. 18 CC Construcciones Navales P. Freire S.A.

²²¹Art. 17 CC Mármores e Pedras.

²²²Art. 8 CC Astilleros Armón Vigo S.A.; Art. 30 CC Peugeot Citroën Automóviles España S.A.; Art. 27 CC Factorías Vulcano; Art. 14.1.4 CC Hijos de J. Barreras S.A. ou art. 19 CC Viza Automoción S.A.

²²³Art. 49 CC Cablerías Conductoras S.A.; Art. 25 CC Mgi-Coutier; Art. 53 CC Empresas do Metal sen convenio propio; Art. 52 CC Gestamp Vigo S.A. ou art. 11 CC GKN Driveline Vigo.

²²⁴Art. 17 CC Mármores e Pedras; Art. 26 CC Construcción; Art. 30 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.; Art. 9 CC Construcciones Navales P. Freire S.A.; Art. 25 CC Aludec Ibérica S.A.; Art. 43 CC Copo Ibérica S.A.; Art. 14 CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A.; Art. 25 CC Peugeot Citroën Automóviles España S.A.; Art. 17 CC Envases Metálicos Vigo; Art. 16 CC Sai Automotive Lignotock S.A.; Art. 33 CC Asientos de Galicia S.L.; Art. 14.1.4.3 CC Hijos de J. Barreras S.A.; Art. 12 CC Dalphimetal España S.A.; Art. 31 bis CC Mgi-Coutier; Art. 62 CC Empresas do Metal sen convenio propio; Art. 10 CC Viza Automoción S.A.; Art. 61 CC Gestamp Vigo S.A. ou art. 9 CC Garevol.

A ORDENACIÓN DO SALARIO E DEMAIS CONDICIÓN ECONÓMICAS DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

unicamente a cantidade²²⁵, aínda que non faltan excepcións -moi minoritarias- nos que se valora tamén a calidade²²⁶.

2) Aténdese maioritariamente á categoría ostentada por quen traballa²²⁷, permitindo alcanzar a conclusión -lóxica, pero indesexada, por outra parte- de que vale máis a cantidade e calidade da persoa empregada de maior categoría. Esta conclusión afiánzase en moitos casos cando só algunhas destas (normalmente non ocupadas por mulleres), de entre todas as existentes na empresa, van ter acceso a tal complemento²²⁸.

3) Naqueles convenios onde a clasificación profesional non inflúe, cabe contemplar unha repartición entre todo o equipo²²⁹, ás veces con correccións inxustificadas como a derivada do feito de que, mediando incapacidade temporal ou -polo que aquí interesa- maternidade, só xurda o dereito na parte proporcional aos días traballados²³⁰.

4) Non son estrañas manifestacións convencionais nas que a determinación queda á exclusiva vontade da empresa, logo do ofrecemento de complemento por esta "con posibilidade de modificar en calquera momento segundo conveña"²³¹, o cal prexudicará seriamente a man de obra feminina en situacións de embarazo ou parto recente.

5) A principal dificultade radica, en fin, na determinación obxectiva do rendemento esixido para ter dereito a percibilo, pois en moitas ocasións o establecemento dun patrón de rendemento normal, superado o cal procede aboar o complemento, non existe²³², e na maior parte daqueles preocupados por recollelo as operacións para a súa fixación, ou aparecen moi difusas²³³, ou remiten a procedementos ulteriores²³⁴. Tales ambigüidades non favorecen para nada o colectivo feminino, sobre o cal recae o groso das responsabilidades domésticas ata o punto de dar por boa a ecuación "familia = menor retribución".

B) Complementos de asistencia e puntualidade

De aparición frecuente, ben sexa conxunta ou separadamente, o seu obxectivo último radica en combater o absentismo laboral, compensando economicamente a presenza continuada, por día traballado ou sen atrasos do persoal no seu posto²³⁵.

Estes complementos ligados ao cumprimento eficaz do horario establecido e asistencia ao traballo prexudican directamente o colectivo de traballadoras por ser este sobre o que -permítase a reiteración-tradicionalmente recaen as cargas familiares. Establecer, como fan algúns convenios dos analizados, que un determinado número de faltas de asistencia ou de impuntualidade nun prazo dado leva consigo unha diminución da contía ou mesmo do complemento²³⁶ non beneficia para nada as traballadoras, colectivo

²²⁵Art. 17 CC Mármores e Pedras; Art. 26 CC Construción; Táboa salarial CC Cablerías Conductoras; Art. 34 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.; Art. 9 CC Construcciones Navales P. Freire S.A.; Art. 25 CC Aludec Ibérica S.A.; Art. 43 CC Copo Ibérica S.A.; Art. 14 CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A.; Art. 62 CC Empresas do Metal sen convenio propio; Art. 25 CC Peugeot Citroën Automóviles España S.A.; Art. 17 CC Envases Metálicos Vigo; Art. 12 CC Dalphimetal España S.A.; Art. 33 CC Asientos de Galicia S.L.; Art. 10 CC Viza Automoción S.A.; Art. 61 CC Gestamp Vigo S.A. ou art. 9 CC Garevol.

²²⁶Art. 25 CC Factorías Vulcano; Art. 14.1.4.3 CC Hijos de J. Barreras S.A.; Art. 10 CC Asientos de Galicia S.L.; Art. 10 CC Sai Automotive Lignotock S.A. ou art. 13 CC Viza Automoción.

²²⁷Art. 8 CC Astilleros Armón Vigo S.A.; Tabla salarial CC Cablerías Conductoras S.A.; Tabla salarial CC Construcciones Navales P. Freire S.A.; Art. 43 CC Copo Iberica S.A. ó Art. 31 bis CC Mgi-Coutier.

²²⁸Art. 17 CC Mármores e Pedras, que pervé o seu aboamento unicamente para o persoal de fábrica ou taller; Táboa salarial CC Construcciones Navales P. Freire S.A., que exclúe do complemento os "encargados da limpeza"; en parecido sentido, Táboa salarial CC Cablerías Conductoras S.A.; Art. 33 CC Asientos de Galicia S.L. ou art. 16 CC Sai Automotive Lignotock.

²²⁹Art. 24 CC Astilleros Armón Vigo S.A.; Art. 29 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.; Art. 15 CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A.; Art. 26 CC Factorías Vulcano; Art. 14.1.5.4 CC Hijos de J. Barreras S.A. ou art. 19 CC Garevol.

²³⁰Art. 26 CC Construción.

²³¹Art. 8 CC Astilleros Armón Vigo S.A.

²³²Art. 8 CC Astilleros Armón Vigo S.A.; Art. 33 CC Asientos de Galicia S.L. ou Art. 10 CC Viza Automoción S.A.

²³³Art. 12 CC Construcciones Navales P. Freire S.A.; Art. 34 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.; Art. 43 CC Copo Ibérica S.A.; Art. 15 CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A.; Art. 17 CC Envases Metálicos Vigo; Art. 31 bis CC Mgi-Coutier; Art. 11 CC Asientos de Galicia S.A. ou art. 19 CC Garevol.

²³⁴Art. 17 CC Mármores e Pedras; Art. 25 CC Aludec Ibérica S.A.; Art. 25 CC Peugeot Citroën Automóviles España S.A.; Art. 62 CC Empresas do Metal sen convenio propio ou art. 51 CC Gestamp Vigo S.A.

²³⁵Art. 16 CC Mármores e Pedras; Art. 51 CC Cablerías Conductoras S.A.; Art. 8 CC Astilleros Armón Vigo S.A.; Art. 25 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.; Art. 25 CC Aludec Ibérica S.A.; Art. 37 CC Copo Ibérica S.A.; Art. 10 CC Crown Cork Ibérica S.A.; Art. 22 CC Derivados do Cemento; Art. 34 CC Peugeot Citroën Automóviles España S.A.; Art. 20 CC Envases Metálicos Vigo; Art. 9 CC Rocas Europeas de Construción S.A.; Art. 14.1.6 CC Hijos de J. Barreras S.A.; Art. 15 CC Dalphimetal España S.A.; Art. 34 CC Factorías Vulcano; Art. 19 CC GKN Driveline Vigo S.A. ou art. 47 Metalships Docks.

²³⁶Art. 16 CC Mármores e Pedras; Art. 24 CC Construción; Art. 8 CC Astilleros Armón Vigo S.A.; Art. 26 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.; Art. 23 CC Construcciones Navales P. Freire S.A.; Art. 10 CC Crown Cork Ibérica S.L.U.; Art. 37 Copo Ibérica S.A.; Art. 27 Aludec Ibérica S.A.; Art. 22 CC Derivados do Cemento; Art. 19 CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A.; Art. 34 CC Peugeot Citroën Automóviles España S.A.; Art. 20 CC Envases Metálicos de Vigo; Art. 14.1.6 CC Hijos de J. Barreras S.A.; Art. 9 CC Rocas Europeas de Construción S.A.; Art. 19 CC GKN Driveline Vigo S.A. ou art. 47 CC Metalships Docks.

A ORDENACIÓN DO SALARIO E DEMAIS CONDICIÓNNS ECONÓMICAS DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

no cal as ausencias ou atrasos ao traballo son moi superiores ás dos homes en supostos, tan habituais, como enfermidades infecto-contaxiosas dos fillos ou para acompañar familiares menores ou dependentes a consultorios médicos.

É máis, non prever o período de baixa por maternidade para percibir o complemento e si os de vacacións, licenzas retribuídas, baixas por accidente ou enfermidade, provoca, igualmente, unha discriminación clara da man de obra feminina, por ser esta a que imperativamente se ve obrigada a suspender o seu contrato por maternidade durante polo menos as seis semanas posteriores ao parto²³⁷.

C) Complemento de dispoñibilidade

Ao acordar períodos de dispoñibilidade e acordar a súa compensación a través do chamado sobresoldo ou complemento ad hoc, parece claro que a natureza desta partida non retribúe o exceso de traballo derivado de tal posta a disposición, senón a posición na cal queda situado o traballador ou traballadora, quen pode ser chamado pola empresa en calquera momento, o cal limita a liberdade para gozar do seu tempo libre ou de dedicación á familia²³⁸. En consecuencia, a remuneración deste dereito producírase en raras ocasións pola man de obra feminina, pois as súas posibilidades de dispoñibilidade horaria atópanse seriamente limitadas.

D) Compensación por horas extraordinarias

Aínda cando o art. 35.1 ET contén unha clara preferencia pola compensación a través de descansos retribuídos equivalentes da realización de horas extraordinarias, de modo ningún evita a posibilidade de pactar o seu aboamento en metálico. Precisamente o estudo dos convenios mostra como a preferencia legal queda moi atenuada na práctica, ao ser relativamente poucos os que expresamente prevén a compensación por descansos²³⁹, polo menos se se poñen en comparación con cantos o fan en favor dunha cantidade de diñeiro²⁴⁰.

Tal opción convencional, non sometida hoxe a ningunha obriga legal de retribución por enriba do valor da hora ordinaria, pois o único esixido polo art. 35.1 ET é que a compensación económica “en ningún caso poderá ser inferior ao valor desta”, beneficia, sen dúbida, os traballadores homes, non en balde a súa dispoñibilidade para a realización de traballos extraordinarios é moi superior á das mulleres. Tal beneficio faise aínda máis patente en cantos acordos prevén a aplicación dunha porcentaxe elevada de incremento (75%²⁴¹, 130%²⁴², 1,35²⁴³, 1,50²⁴⁴ e 1,75²⁴⁵) ou unha substancial contía fixa de aumento sobre o valor da hora ordinaria²⁴⁶, destacando os que recollen un distinto valor para as horas extraordinarias en función de que estas fosen prestadas en horario diúrno ou nocturno, ou en días laborais ou festivos²⁴⁷, tendo en conta -como sempre- as dificultades que para as mulleres presenta a súa realización.

²³⁷Art. 16 CC Mármores e Pedras; Art. 26 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.; Art. 23 CC Construcciones Navales P. Freire S.A.; Art. 37 CC Copo Ibérica S.A.; Art. 19 CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A.; Art. 34 CC Peugeot Citroën Automóviles España SA; Art. 15 CC Dalphimetal España S.A.; Art. 19 CC GKN Driveline Vigo S.A. ou art. 47 CC Metalships Docks.

²³⁸Art. 35 CC Peugeot Citroën Automóviles España S.A. ou Art. 14.1.8 CC Hijos de J. Barreras S.A.

²³⁹Art. 14 CC Derivados do Cemento; Art. 13 CC Sai Automotive Lignotack S.A. ou art. 53 CC Metalships Docks.

²⁴⁰Art. 21 CC Mármores e Pedras; Art. 19 CC Astilleros Armón Vigo S.A.; Art. 44 CC Construcción; Art. 55 CC Cablerías Conductoras S.A.; Art. 22 CC Construcciones Navales P. Freire S.A.; Art. 44 CC Copo Ibérica S.A.; Art. 13 CC Crown Cork Ibérica S.L.U.; Art. 18 CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A.; Art. 38 CC Peugeot Citroën Automóviles España S.A.; Art. 13 CC Envases Metálicos; Art. 14 CC Factorías Vulcano; Art. 20 CC Mgi-Coutier; Art. 59 CC Empresas do Metal sen convenio propio; Art. 15 CC Asientos de Galicia S.L.; Art. 8 CC Rocas Europeas de Construcción S.L.; Art. 24 CC Viza Automoción S.A.; Art. 59 CC Gestamp Vigo S.A. ou art. 21 CC GKN Driveline Vigo.

²⁴¹Art. 21 CC Mármores e Pedras ou art. 44 CC Construcción.

²⁴²Art. 21 CC Derivados do Cemento.

²⁴³Art. 55 CC Cablerías Conductoras S.A.

²⁴⁴Art. 27 CC Aludec Ibérica S.A.

²⁴⁵Art. 13 CC Crown Cork Ibérica S.L.U.; Art. 20 CC Mgi-Coutier; Art. 59 CC Empresas do Metal sen convenio propio; Art. 15 CC Asientos de Galicia S.L. ou art. 59 CC Gestamp Vigo S.A.

²⁴⁶Art. 44 CC Copo Ibérica S.A.; Taboa salarial CC Construcciones Navales P. Freire S.A.; Art. 18 CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A.; Art. 38 CC Peugeot Citroën Automóviles España S.A.; Art. 13 CC Envases Metálicos; Art. 14 CC Factorías Vulcano; Art. 8 CC Rocas Europeas de Construcción S.L.; Art. 13 CC Sai Automotive Lignotack S.A.; Art. 25 CC Viza Automoción S.A. ou art. 21 CC GKN Driveline Vigo S.A.

²⁴⁷Art. 44 CC Construcción; Art. 21 CC Mármores e Pedras; Art. 55 CC Cablerías Conductoras S.A.; Art. 27 CC Aludec Ibérica S.A.; Art. 13 CC Crown Cork Ibérica S.A.; Art. 18 CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A.; Art. 14 CC Factorías Vulcano; Art. 20 CC Mgi-Coutier; Art. 59 CC Empresas do Metal sen convenio propio ou art. 53 CC Metalships Docks.

A ORDENACIÓN DO SALARIO E DEMAIS CONDICIÓN ECONÓMICAS DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

3.3.4 Complementos fixados en función da “situación e resultados da empresa”

O art. 26.3 ET engade ao elenco tradicional de complementos de traballo unha nova partida cuxa causalidade radica na mellora da situación e os beneficios empresariais a partir de parámetros de apreciación predefinidos ou non. Tras ela percíbese o intento de buscar unha ligazón ou apego da persoa contratada coa marcha da empresa, de tal maneira que a estrutura salarial non acabe mostrando unha insensibilidade manifesta coa variación do ámbito económico e competitivo baixo o cal desenvolven a súa actividade as distintas unidades produtivas.

Este compoñente, que indubidablemente axuda a esvaer (pero non anula de xeito ningún) unha das notas clásicas encargadas de definir o contrato de traballo, en tanto o alleamento debe facer fronte ao feito de que unha parte -xeralmente pouco significativa, é certo- da retribución dependa, non do quefacer da persoa empregada, senón da proxección do mercado sobre a empresa, unha variable normalmente atribuída ao risco de quen se encarga de empregar, pode provocar tamén consecuencias discriminatorias para as mulleres.

Así, nalguna cláusula convencional establécese unha contía distinta entre os membros do equipo, ao admitir elementos de corrección entre os beneficiarios en función do seu nivel, categoría ou antigüidade²⁴⁸. É máis, en determinados convenios, lonxe de alcanzar difusión xeneralizada, recoñécese unicamente a determinadas categorías, precisamente as máis altas²⁴⁹. Non son infrecuentes tampouco cláusulas de proporcionalidade para os que causen alta ou baixa no transcurso do ano, circunstancia que afectará maioritariamente as mulleres debido ao seu maior índice de rotación no mercado de traballo²⁵⁰.

3.4 Gratificacións extraordinarias

O art. 31 ET prevé, co carácter de mínimo absoluto e dereito indispoñible a favor de todo traballador, a percepción de dúas pagas extraordinarias, “unha delas con ocasión das festas de Nadal e a outra no mes que se fixe por convenio colectivo ou por acordo entre o empresario e os representantes dos traballadores”.

Trátase, sen dúbida, dun salario diferido de vencemento superior ao mes, a materialización do cal nos convenios colectivos analizados presenta os seguintes aspectos de interese dende a perspectiva de xénero:

Ao configurarse como un mínimo absoluto, non se poderá pactar un número inferior a dous, e a maior parte dos convenios axústanse²⁵¹ a tal parámetro; é obvio que si caberá incrementar sen limitacións o número de gratificacións que obterá a persoa empregada, segundo contemplan cantos recoñecen o dereito a percibir tres²⁵² ou catro²⁵³ pagas ao ano. Particular interese presenta, non obstante, que, unha vez establecido o número de pagas, a maioría dos convenios fixen o montante que aboan por este concepto tendo en conta o salario base e o complemento de antigüidade, quedando prexudicadas, en tales supostos, as mulleres²⁵⁴.

²⁴⁸Art. 42 CC Copo Iberica S.A. ou Art. 14 CC Dalphimetal España S.A.

²⁴⁹Art. 16 CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A.; Art. 16 CC Envases Metálicos Vigo ou Art. 16 CC Sai Automotive Lignotock S.A.

²⁵⁰Art. 33 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.

²⁵¹Art. 15 CC Mármores e Pedras; Art. 36 CC Construción; Art. 20 CC Astilleros Armón Vigo S.A.; Art. 52 CC Cablerías Conductoras S.A.; Art. 22 CC Construcións Navales P. Freire S.A.; Art. 19 CC Derivados do Cemento; Art. 11 CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A.; Art. 38 CC Peugeot Citroën Automóviles España S.A.; Art. 15 CC Envases Metálicos; Art. 37 CC Factorías Vulcano; Art. 21 CC Mgi-Coutier; Art. 47 CC Empresas do Metal sen convenio propio; Art. 13 CC Dalphimetal España S.A.; Art. 14 CC Hijos de J. Barreras S.A.; Art. 33 Asientos de Galicia S.L.; Art. 7 CC Rocas Europeas de Construción S.A.; Art. 24 CC Viza Automoción S.A. ou art. 18 CC Garevol.

²⁵²Art. 12 CC Crown Cork Iberica S.A.; Art. 33 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.; Art. 18 CC Aludec Iberica S.A. ou Art. 16 CC Sai Automotive Lignotock S.A.

²⁵³Art. 42 CC Copo Iberica S.A.

²⁵⁴Art. 20 CC Astilleros Armón Vigo S.A.; Art. 15 CC Mármores e Pedras; Art. 50 CC Cablerías Conductoras S.A.; Art. 42 CC Copo Iberica S.A.; Art. 33 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.; Art. 22 CC Construcións Navales P. Freire S.A.; Art. 12 CC Crown Cork Iberica S.A.; Art. 19 CC Derivados do Cemento; Art. 14 CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A.; Art. 13 CC Dalphimetal España S.A.; Art. 18 CC Envases Metálicos; Art. 37 CC Factorías Vulcano; Art. 39 CC Peugeot Citroën Automóviles España S.A.; Art. 21 Mgi-Coutier; Art. 56 CC Empresas do Metal sen convenio propio; Art. 14 CC Hijos de J. Barreras S.A.; Art. 7 CC Rocas Europeas de Construción S.A.; Art. 24 CC Viza Automoción S.A. ou art. 18 CC Garevol S.L.

A ORDENACIÓN DO SALARIO E DEMAIS CONDICIÓNS ECONÓMICAS DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

En canto á súa remuneración, procede sentar que, salvo pacto expreso en contrario, será anual, durante os doce meses do ano, iniciando o prazo de cómputo en data distinta segundo se trate da paga de Nadal ou a de verán, malia que os problemas aparecen cando non se teña a cautela, como ocasionalmente se fai, de especificar o prazo²⁵⁵. No primeiro caso, o período de remuneración da gratificación coincidirá co ano natural, comezando no mes de xaneiro e finalizando en decembro; pola contra, no segundo dos supostos o inicio do cómputo para determinar a contía correspondente comezará no mes de verán fixado para o seu pagamento, rematando nesta data, pero do ano seguinte. Tal sistema prexudicará, sen dúbida, a man de obra feminina, debido á súa maior rotación e temporalidade no mercado laboral.

Esta tese xeral atopa corrección afortunadamente cando o convenio prevé un período de remuneración propia, algo que algunhas das normas pactadas analizadas fan, establecéndoo por semestres²⁵⁶; en tales supostos, os seis primeiros meses dan lugar a que o persoal laboral adquiera o dereito á paga completa de verán, e o segundo semestre determinará o correlativo á extraordinaria íntegra de Nadal. Algunhas regras especiais serven, non obstante, para enturbar esta perspectiva inocua dende o punto de vista de xénero. Así, certos exemplos establecen expresamente como a remuneración exclúe as ausencias inxustificadas, os permisos sen retribución ou as causas de suspensión do contrato previstas no art. 45 ET²⁵⁷, quedando afectadas -outra vez- seriamente as mulleres.

Especial interese presenta, en fin, a posibilidade brindada polo art. 31 ET ao permitir que as gratificacións extraordinarias se rateen ao longo das doce mensualidades, sempre e cando tal medida fose prevista en convenio colectivo. Ante tal eventualidade, o empregado deixará de percibir por separado as dúas ou máis pagas para pasar a facelo mes a mes, repartindo o seu importe proporcionalmente en cada un deles. De calquera modo, o papel do convenio ao respecto é determinante, tendo en conta que a regra legal supedita a posibilidade a un pacto expreso e claro, deducíndose, en consecuencia, que ao ser unha regra enfrontada -pero permitida- ao contido da norma, non operará salvo de mediar este acordo previo. A alternativa, beneficiosa para as mulleres co só feito de ter en conta que a asunción das cargas familiares leva consigo importantes custos monetarios, non foi asumida -por desgraza- en ningún dos convenios analizados.

3.5 Percepcións en especie

Como retribución a favor do persoal laboral baixo a forma dun ben distinto ao diñeiro, responde a unha contraprestación ao traballo realizado cun valor ou tradución económica destinada a satisfacer as necesidades daquel, enriquecéndoo no seu patrimonio persoal e, polo tanto, merecendo o trato fiscal e de Seguridade Social (cotización) previsto nas distintas normas.

Entre as súas modalidades máis comúns, cabe mencionar, pola súa incidencia na retribución da man de obra feminina, as seguintes:

²⁵⁵Art. 33 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.; Art. 39 CC Peugeot Citroen Automóviles España S.A.; Art. 14 CC Hijos de J. Barreras S.A.; Art. 7 CC Rocas Europeas de Construcción; Art. 16 CC Sai Automotiv Lignotock S.A ou Art. 24 CC Viza Automoción S.A.

²⁵⁶ Art. 43 CC Cables Conductoras S.A.; Art. 25 CC Mármores e Pedras; Art. 36 CC Construcción; Art. 20 CC Astilleros Armón Vigo S.A.; Art. 22 CC Construcciones Navales P. Freire S.A.; Art. 18 CC Aludec Ibérica S.A.; Art. 42 CC Copo Ibérica S.A.; Art. 19 CC Derivados do Cemento; Art. 14 CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A.; Art. 15 CC Envases Metálicos; Art. 37 CC Factorías Vulcano; Art. 21 CC Mgi-Coutier; Art. 47 CC Empresas do Metal sen convenio propio; Art. 13 CC Dalphimetal España S.A.; Art. 33 CC Asientos de Galicia S.L.; Art. 47 CC Gestamp Vigo S.A. ou art. 18 CC Garevol S.L.

²⁵⁷Art. 15 CC Mármores e Pedras; Art. 36 CC Construcción; Art. 21 CC Construcciones Navales P. Freire S.A.; Art. 37 CC Factorías Vulcano ou art. 14 CC Hijos de J. Barreras S.A.

A ORDENACIÓN DO SALARIO E DEMAIS CONDICIÓNNS ECONÓMICAS DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

A) Utilización de vivenda

O uso de vivenda con carácter gratuíto por razón do traballo desempeñado merecerá a consideración de salario en especie cando vaia dirixida a un obxectivo predeterminado, e con obriga de uso para o empregado por resultar instrumental á realización da actividade laboral. Atendendo ao elevado custo actual da vivenda, tal achega en especie resulta de grande interese, sobre todo para as familias monoparentais, dentro das cales, normalmente, o cabeza de familia é unha muller, que debe afrontar soa o coidado e mantemento dos fillos, dando lugar a unha serie de problemas específicos e importantes, entre os cales destaca a singular necesidade de lograr ingresos propios dende o momento en que a traballadora reúne o dobre rol de sustento e coidado da familia. Desafortunadamente, ningún dos convenios analizados efectúa previsión ningunha ao respecto.

B) Utilización e gastos de vehículo

Debe considerarse como salario en especie cando a súa atribución foi conferida para uso particular do traballador e tamén se a mesma atende ao desempeño da súa actividade laboral, sempre e cando a utilización prevalente sexa a privada. É de sumo interese, tamén para as mulleres, pois normalmente o seu poder adquisitivo é menor que o dos homes. Tampouco cabe destacar -e non deixa de ser criticable- previsións convencionais dignas de mención.

C) Aproveitamento de certos produtos da empresa

Longa tradición presenta no sistema español de relacións laborais unha modalidade de salario en especie consistente na entrega gratuíta, ou a considerable menor prezo, ao traballador ou traballadora dunha porcentaxe do ben ou produto que a empresa comercializa. Tal acontece, nos convenios estudados, unicamente co ofrecemento de prezos especiais na compra de vehículos fabricados por estes²⁵⁸. A devandita percepción, para nada xeneralizada nos convenios analizados, será de grande interese tamén para a man de obra feminina polas súas maiores dificultades económicas de todos e todas coñecidas.

D) Gastos de manutención ou axudas de comida

Dentro desta partida encádranse as cantidades destinadas a que a persoa empregada cubra, total ou parcialmente, o custo derivado de realizar a comida principal fóra do seu domicilio. Tal contía resulta de suma utilidade para as mulleres traballadoras, ao facilitar a compatibilidade entre a vida laboral e familiar; non en van permitirá adaptar a xornada de traballo ao horario escolar dos fillos e fillas.

En calquera caso, as formas a través das cales adoita ser concedida é moi variada: subvencións a tanto alzado como compensación a carecer de servizo de comedor²⁵⁹, concesión de "vales ou bonos de restaurante"²⁶⁰ ou aboamento en nómina dunha determinada contía para sufragar os custos de manutención²⁶¹. Calquera destas fórmulas, e outras posibles, como a concesión dun complemento ad personam, deberían ser potenciadas en futuras negociacións.

²⁵⁸Art. 39 bis CC Asientos de Galicia S.L.

²⁵⁹Art. 30 CC Viza Automoción S.A.

²⁶⁰Art. 38 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.

²⁶¹Art. 38 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.; Art. 42 CC Construcciones Navales P. Freire S.A ou Art. 26 CC Copo Iberica S.A.

A ORDENACIÓN DO SALARIO E DEMAIS CONDICIÓNNS ECONÓMICAS DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

3.6 Percepcións extrasalariais

Trátase daquelas partidas económicas percibidas polo empregado que non forman parte do salario, fundamentalmente por non constituír contrapartida retributiva ningunha a partir da cal identificar legalmente aquel no marco das relacións laborais.

A teor do art. 26.2 ET, reiterado nalgunhas disposicións convencionais, “non terán a consideración de salario as cantidades percibidas polo traballador en concepto de indemnizacións ou suplidos polos gastos realizados como consecuencia da súa actividade laboral”²⁶². Deseguido, engade outros dous tipos aos cales tampouco considera como tal pero que, por razóns sistemáticas, só un deles vai ser tratado agora (“indemnizacións correspondentes a traslados, suspensións e despedimentos”), pospoñendo para un momento posterior o outro (“as prestacións e indemnizacións da Seguridade Social”).

3.6.1. Indemnizacións ou suplidos

A exclusión da consideración como salario das indemnizacións ou suplidos responde á inexistencia de causa xustificativa para o pagamento do salario en sentido estrito, pois o seu aboamento realízase con ocasión do traballo, pero non atopa razón prioritaria na prestación de servizos, senón na compensación a persoa contratada polos gastos realizados no desempeño da súa actividade produtiva²⁶³.

A dificultade á hora de efectuar a cualificación práctica dunha partida como salarial ou extrasalarial acrecéntase polo intento de disfrazar a través da vía do negocio unha da primeira natureza como outra da segunda, sobre todo coa pretensión de reducir os custos laborais ao intercambiar montantes cotizables á Seguridade Social por outros excluídos. Indubidablemente a mutación pode interesar ao traballador e, máis aínda, á traballadora, polo seu menor poder adquisitivo, a curto prazo; en todo caso interésalle ao empresario, pero repele a un ordenamento xurídico que, a través de sucesivas reformas legais, limitou sensiblemente os supostos de non cotización.

Aínda cando a Orde ministerial do 22 de novembro de 1973, encargada de regular os conceptos extrasalariais, foi derogada pola reforma de 1994, a súa disciplina continúa servindo como elemento orientativo, en boa medida porque cantos mencionaba no seu art. 4 son de continua recepción nos convenios analizados. Por tal razón, procede facer referencia ás seguintes partidas extrasalariais, centrando a atención naquelas de maior incidencia para a muller traballadora:

A) Complemento de transporte

Na súa definición orixinal, contida nas xa derogadas ordes ministeriais de 10 de febreiro, 4 de xuño e 24 de setembro de 1958, consistía nunha percepción extrasalarial de carácter indemnizatorio destinada a compensar os gastos soportados diariamente pola persoa contratada ao desprazarse dende o seu domicilio a un centro de traballo xeralmente situado fóra do casco da cidade cando a empresa non facilitase un medio de transporte para estes efectos.

²⁶²Art. 42 CC Cablerías Conductoras S.A.

²⁶³Art. 43 CC Cablerías Conductoras S.A.

A ORDENACIÓN DO SALARIO E DEMAIS CONDICIÓNNS ECONÓMICAS DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

Tal acervo continúa inspirando a regulación contida nos convenios analizados, os cales seguen entendendo que non debe pesar sobre o empregado ou empregada ese custo, senón sobre a persoa encargada de empregar, razón pola cal tal percepción resulta de enorme interese para a man de obra feminina tendo en conta as súas maiores dificultades de mobilidade. Para tal efecto aparece configurada unha variada gama de compensacións: facilitar o traslado con medios custeados pola empresa²⁶⁴, facerse cargo do prezo dos billetes dun transporte xeralmente público²⁶⁵ ou, cada vez máis frecuentemente, estipular unha contía por día ou mes traballado atendendo a valores medios²⁶⁶.

Malia a aparente bondade que rodea o deseño deste tipo de complementos, é manifesta a existencia de discriminación naqueles convenios que non recoñecen ou diminúen a percepción do complemento de transporte para determinadas categorías profesionais que se corresponden -unha vez máis- coas ocupadas maioritariamente por mulleres²⁶⁷.

B) Desgaste de útiles ou ferramentas

Complemento propio de sectores tipicamente artesanais ou de traballo manual, compensa os gastos soportados polo persoal cando debe proporcionar el mesmo os instrumentos necesarios para desempeñar a actividade laboral²⁶⁸. O seu aboamento vén normalmente previsto polo desgaste de instrumental propio²⁶⁹ ou, tamén, polo gasto realizado logo de xustificación de desembolso efectuado²⁷⁰.

Esta gratificación debería estar configurada de tal forma que puidese ter unha incidencia positiva sobre a man de obra feminina, pois normalmente as mulleres son máis coidadasas co material de traballo, proporcionándolle unha duración superior ao utilizado polos homes.

C) Complemento de vestiario

Partida relativamente habitual nos convenios que ocupan a atención neste estudo²⁷¹, responde a unha dobre causa fundamental: ben -e é a tónica- á entrega de roupa, ben -case sempre como excepción ou alternativa á anterior- á do seu equivalente en diñeiro cando sexa preceptivo levar uniforme de traballo ou resulte conveniente a prestación laboral cunha determinada indumentaria; por suposto, e como é natural, atendendo cando fose mester ás diferentes categorías profesionais²⁷² ou á concreta estación do ano²⁷³.

Algunhas disposicións convencionais entran a especificar que a roupa entregada haberá de ser utilizada unicamente para a realización de traballos propios e dentro da xornada laboral²⁷⁴, e devolta en caso de acaecer a extinción o contrato²⁷⁵, o cal se producirá en maiores ocasións cando se trate de man de obra feminina; case todos contemplan as datas concretas -ou aproximadas- para a entrega e a

²⁶⁴Art. 32 CC Envases Metálicos Vigo ou Art. 19 CC Garevol S.L.

²⁶⁵Art. 15 CC Crown Cork Iberica S.L.U.

²⁶⁶Art. 51 CC Cablerías Conductoras S.A.; Art. 18 CC Mármores e Pedras; Art. 31 CC Construción; Art. 31 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.; Art. 19 CC Construcciones Navales P. Freire S.A.; Art. 15 CC Crown Cork S.L.U.; Art. 24 CC Aludec Ibérica S.A.; Art. 17 CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A.; Art. 32 CC Envases Metálicos de Vigo; Art. 27 CC Mgi-Coutier; Art. 55 CC Empresas do Metal sen convenio propio; Art. 16 CC Dalphimetal España S.A.; Art. 21.4.2 CC Hijos de J. Barreras S.A.; Art. 33 CC Asientos de Galicia S.L.; Art. 10 CC Rocas Europeas de Construcción S.A.; Art. 18 CC Viza Automoción S.A.; Táboa salarial CC Gestamp Vigo S.A. ou art. 19 CC Garevol S.L.

²⁶⁷Art. 19 CC Construcciones Navales P. Freire S.A. ou Táboa salarial CC Mármores e Pedras, na cal a contía que lles aboan aos mozos e aprendices é inferior á do resto de traballadores.

²⁶⁸Art. 33 CC Construcciones Navales P. Freire S.A. ou Art. 47 CC Factorías Vulcanco.

²⁶⁹Art. 47 CC Factorías Vulcanco.

²⁷⁰Art. 33 CC Construcciones Navales P. Freire S.A.

²⁷¹Art. 29 CC Mármores e Pedras; Art. 12 CC Astilleros Armón Vigo S.A.; Art. 38 CC Construción; Art. 38 CC Cablerías Conductoras S.A.; Art. 22 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.; Art. 33 CC Construcciones Navales P. Freire S.A.; Art. 21 CC Copo Ibérica S.A.; Art. 30 CC Crown Cork Ibérica S.L.U.; Art. 47 CC Derivados de Cemento; Art. 24 CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A.; Art. 25 CC Envases Metálicos Vigo; Art. 42 CC Empresas do Metal sen convenio propio; Art. 31 CC Asientos de Galicia S.L.; Art. 49 CC Factorías Vulcanco; Art. 24 CC Dalphimetal España S.A.; Art. 16 CC Mgi-Coutier; Art. 17 CC Rocas Europeas de Construcción S.A.; Art. 29 CC Viza Automoción S.A.; Art. 42 CC Gestamp Vigo S.A.; Art. 25 CC Garevol S.A. ou art. 39 CC Metalships Docks.

²⁷²Art. 29 CC Mármores e Pedras; Art. 12 CC Astilleros Armón Vigo S.A.; Art. 38 CC Construción; Art. 38 CC Cablerías Conductoras S.A.; Art. 22 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.; Art. 33 CC Construcciones Navales P. Freire S.A.; Art. 21 CC Copo Ibérica S.A.; Art. 30 CC Crown Cork Ibérica S.L.U.; Art. 24 CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A.; Art. 49 CC Factorías Vulcanco; Art. 16 Mgi-Coutier; Art. 45 CC Empresas do Metal sen convenio propio; Art. 24 Dalphimetal España S.A.; Art. 31 CC Asientos de Galicia S.L.; Art. 17 CC Rocas Europeas de Construcción S.A.; Art. 42 CC Gestamp Vigo S.A. ou art. 39 CC Metalships Docks.

²⁷³Art. 30 CC Crown Cork Iberica S.L.U.; Art. 16 Mgi-Coutier ou Art. 20 CC Sai Automotive Lignotock S.A.

²⁷⁴Art. 38 CC Cablerías Conductoras S.A.; Art. 16 CC Mgi-Coutier; Art. 42 CC Empresas do Metal sen convenio propio ou art. 25 CC Garevol

²⁷⁵Art. 44 CC Construcción.

A ORDENACIÓN DO SALARIO E DEMAIS CONDICIÓNNS ECONÓMICAS DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

periodicidade nesta²⁷⁶, sen esquecer algún suposto convencional no cal se establece o compromiso das empresas de proporcionar ás mulleres xestantes roupa de traballo axeitada ao seu estado²⁷⁷.

De calquera forma, sempre aparece implícito o espírito de que esta gratificación non reportará unha vantaxe patrimonial a quen traballa; antes ben, exclusivamente será destinado a cubrir os desembolsos imprescindibles para manter, en canto a este aspecto fai, as condicións esixibles para o normal desempeño da prestación laboral. Tal circunstancia prexudica, unha vez máis, a man de obra feminina, ao quedar privada dunha posible vantaxe económica derivada do seu maior coidado na conservación da roupa de traballo.

D) Gastos de viaxe e axudas de custo

Estas percepcións gozan de profusa atención e regulación na negociación colectiva analizada, ata o punto de poder cualificalas como absolutamente normais e constituír un centro de atención prioritario²⁷⁸.

Os complementos de locomoción ou quilometraxe tratan de compensar, como partida extrasalarial, os desembolsos derivados de desprazamentos que realiza o asalariado ou a asalariada por razón do seu traballo. Dúas son as modalidades máis comúns ofrecidas polos convenios: utilización dun transporte público, en cuxo caso adoita ser aboado, logo de xustificación, o importe adiantado pola persoa contratada no medio establecido²⁷⁹ ou, e é o máis frecuente, pagamento dunha determinada cantidade por quilómetro percorrido cando deba utilizar o seu vehículo propio²⁸⁰. Tales previsións cobrarán singular sentido para as mulleres, en tanto en canto as súas dificultades para a mobilidade xeográfica son superiores ás dos homes.

Baixo a partida destinada ás axudas de custo queda comprendida a cantidade a través da cal se trata de reparar os gastos de manutención soportados pola persoa empregada cando ha de efectuar un desprazamento a poboación ou lugar distintos daquel onde presta habitualmente os seus servizos ou radica o centro de traballo, para desempeñar as súas funcións propias, de modo tal que non poida realizar as comidas principais nin pasar a noite na súa residencia ordinaria²⁸¹.

En canto a isto, merece singular atención pola súa incidencia na man de obra feminina, para a cal o feito de non poder pasar a noite no seu domicilio lle ocasiona graves perturbacións por razóns familiares coñecidas non sempre compensadas como convén economicamente. Sen prexuízo daquelas previsións máis xenerosas a partir das cales vén sendo aboado calquera gasto sen límite (aínda cando esixan xustificación)²⁸², ou con certos topes²⁸³, ou contemplan unha contía fixa con independencia do gasto efectuado polo tempo de desprazamento²⁸⁴, o habitual é diferenciar entre completa e media, en moitos casos precisando a remuneración desta segunda de non poder comer na casa nas horas habituais, e a primeira se fai noite fóra do domicilio²⁸⁵; noutras alcanzando maiores matices, ao diferenciar entre o valor do almorzo, a comida, a cea e, eventualmente, facer noite fóra²⁸⁶.

²⁷⁶Art. 29 CC Mármores e Pedras; Art. 12 CC Astilleros Armón Vigo S.A.; Art. 38 CC Construción; Art. 38 CC Cablerías Conductoras S.A.; Art. 22 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.; Art. 33 CC Construcciones Navales P. Freire S.A.; Art. 21 CC Copo Ibérica S.A.; Art. 30 CC Crown Cork Ibérica S.L.U.; Art. 47 CC Derivados do Cemento; Art. 25 CC Envases Metálicos de Vigo; Art. 49 CC Factorías Vulcano; Art. 42 CC Empresas do Metal sen convenio propio; Art. 24 CC Dalphimetal España S.A.; Art. 31 CC Asientos de Galicia S.L.; Art. 17 CC Rocas Europeas de Construcción S.A.; Art. 20 CC Sai Automotive Lignotock S.A.; Art. 29 CC Viza Automoción S.A.; Art. 42 CC Gestamp Vigo S.A.; Art. 39 CC Metalships Docks.

²⁷⁷Art. 38 CC Cablerías Conductoras S.A. ou Art. 21 CC Copo Iberica S.A.

²⁷⁸Art. 27 CC Mármores e Pedras ou art. 32 CC Construción.

²⁷⁹Art. 30 CC Aludec Ibérica S.A.; Art. 40 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.; Anexo VI CC Factorías de Vulcano; Art. 21.5 CC Hijos de J. Barreras S.A. ou art. 50 CC Metalships Docks.

²⁸⁰Art. 32 CC Construción; Art. 47 CC Cablerías Conductoras S.A.; Art. 17 CC Crown Cork Ibérica S.L.U.; Art. 40 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.; Art. 30 CC Aludec Ibérica S.A.; Art. 29 CC Copo Ibérica S.A.; Anexo VI CC Factorías de Vulcano; Art. 26 CC Mgi-Coutier; Art. 51 CC Empresas do Metal sen convenio propio; Art. 36 CC Asientos de Galicia S.L.; Art. 5 CC Rocas Europeas de Construcción; Art. 16 CC Sai Automotive Lignotock S.A.; Art. 26 CC Viza Automoción S.A.; Art. 51 CC Gestamp Vigo S.A. ou art. 50 CC Metalships Docks.

²⁸¹Art. 27 CC Mármores e Pedras; Art. 32 CC Construción; Art. 40 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.; Art. 19 CC Construcciones Navales P. Freire S.A.; Art. 24 CC Derivados do Cemento; Anexo VI CC Factorías Vulcano; Art. 26 CC Mgi-Coutier; Art. 13 CC Hijos de J. Barreras S.A. ou art. 5 CC Rocas Europeas de Construcción.

²⁸²Art. 15 CC Crown Ibérica S.L.U.; Art. 40 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.; Art. 28 CC Copo Ibérica S.A.; Art. 51 CC Gestamp Vigo S.A. ou art. 31 CC GKN Driveline Vigo S.A.

²⁸³Art. 13 CC Hijos de Barreras S.A.

²⁸⁴Art. 32 CC Construción ou Art. 19 CC Construcciones Navales P. Freire S.A.

²⁸⁵Art. 47 CC Cablerías Conductoras S.A.; Art. 27 CC Mármores e Pedras; Art. 48 CC Construción; Art. 19 CC Construcciones Navales P. Freire S.A.; Art. 17 CC Crown Cork Ibérica S.L.U.; Art. 24 CC Derivados do Cemento; Art. 26 CC Mgi-Coutier ou art. 51 CC Empresas do Metal sen convenio propio.

²⁸⁶Art. 27 CC Mármores e Pedras; Art. 48 CC Construción; Art. 30 CC Aludec Ibérica S.A.; Anexo VI CC Factorías Vulcano ou art. 16 CC Sai Automotive Lignotock S.A.

A ORDENACIÓN DO SALARIO E DEMAIS CONDICIÓNS ECONÓMICAS DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

3.6.2 Indemnizacións por traslados, suspensións ou despedimentos

Tendo en conta que son inexistentes os convenios que establecen algún tipo de compensación por suspensión do contrato e que tamén son moi escasos os que introducen algún tipo de mellora nas indemnizacións por extinción contractual²⁸⁷ procede centrar a atención nas previsións, algo máis frecuentes, relativas á mobilidade locativa.

O acatamento polo persoal empregado dunha orde de mobilidade xeográfica dará dereito, se dun traslado se trata, a unha indemnización polos gastos, a cal comprenderá tanto os propios como os dos familiares ao seu cargo, nos termos convidos polas partes, nunca inferiores aos límites mínimos establecidos pola negociación colectiva (art. 40 ET).

Sobre a indeclinable premisa anterior, os pactos analizados deberían desempeñar un papel relevante nesta faceta, sinalando a contía da indemnización que debe percibir quen traballa, aínda que resulta relativamente frecuente a práctica de non facer referencia expresa ao efecto²⁸⁸, ou ben remitir a autonomía da vontade das partes, deixando en mans do empresario ou empresaria e da persoa empregada o seu contido concreto²⁸⁹. Tal proceder prexudica seriamente as mulleres afectadas, pois unha decisión empresarial de traslado lles vai supoñer graves consecuencias negativas na necesidade de conciliar a vida familiar e laboral. Unicamente nalgún suposto illado se prevé a obriga de que a empresa cargue cos custos do traslado do traballador ou traballadora e da súa familia, así como do traslado das súas pertenzas, establecendo mesmo axudas escolares especiais ou outro tipo de auxilios²⁹⁰.

Nos casos de desprazamento, a persoa empregada terá dereito a que se lle aboien os gastos de viaxe e as axudas de custo derivados da medida. Concretar expresamente as compensacións correspondentes resulta materia negociable; non obstante, a maior parte dos pactos analizados non regulan nada ao respecto²⁹¹ e cantos se refiren a esta faceta normalmente copian o teor legal, sen introducir matización ningunha, nin mellorar a previsión heterónoma en beneficio das mulleres²⁹². Excepcionalmente, nalgunha disposición convencional das estudadas establécense indemnizacións concretas de interese para a man de obra feminina (incremento nunha porcentaxe bastante elevada da retribución monetaria²⁹³, custos de vivenda²⁹⁴...).

O principal problema que se presenta, non obstante, dende a perspectiva de xénero deriva da ausencia de criterio legal á hora de seleccionar os concretos traballadores que van ser mobilizados, a salvo certas preferencias para determinados colectivos. Deste xeito, unicamente as persoas encargadas de representar legalmente os traballadores e traballadoras terán prioridade de permanencia para manter os seus postos de traballo nos casos de mobilidade locativa²⁹⁵; así mesmo, en prol de conciliar a vida familiar e laboral, cando ambos os dous cónxuxes presten servizos para a mesma empresa e un deles se vexa afectado pola decisión, o outro terá dereito a trasladarse á mesma localidade, sempre e cando nela existise un posto de traballo vacante (art. 40.3 ET).

²⁸⁷Art. 23 CC Asientos de Galicia S.L.

²⁸⁸CC Astilleros Armón Vigo S.A.; CC Construción; CC Mármores e Pedras; CC Derivados do Cemento; CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A.; CC Peugeot Citroën Automóviles España S.A.; CC Envases Metálicos; CC Factorías Vulcano; CC Mgi-Coutier; CC Dalphimetal España S.A.; CC Hijos de J. Barreras S.A.; CC Asientos de Galicia S.L.; CC Rocas Europeas de Construción ou CC Viza Automoción.

²⁸⁹Art. 14 CC Peugeot Citroën Automóviles España S.A.

²⁹⁰Art. 23 CC Cablerías Conductoras S.A.; Art. 15 CC Aludec Ibérica S.A.; Art. 28 CC Copo Ibérica S.A.; Art. 27 CC Empresas do Metal sen convenio propio; Art. 28 CC Gestamp Vigo S.A. ou art. 24 CC Metalships Docks.

²⁹¹CC Construción; CC Mármores e Pedras; CC Astilleros Armón Vigo S.A.; CC Construcciones Navales P. Freire S.A.; CC Crown Cork Ibérica S.L.U.; CC Derivados do Cemento; CC Faurecia Sistemas de Escape España SA; CC Peugeot Citroën Automóviles España; CC Envases Metálicos de Vigo; CC Factorías Vulcano; CC Mgi-Coutier; CC Empresas do Metal sen convenio propio; CC Dalphimetal España S.A.; CC Hijos de J. Barreras S.L.; CC Asientos de Galicia S.L.; CC Rocas Europeas de Construción ou CC Viza Automoción S.A.

²⁹²Art. 26 CC Empresas do Metal sen convenio propio.

²⁹³Art. 40 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A ou Art. 28 CC Copo Iberica S.A.

²⁹⁴Art. 40 CC Copo Iberica S.A.

²⁹⁵Art. 23 CC Cablerías Constructoras; Art. 26 CC Empresas do Metal sen convenio propio; Art. 27 CC Gestamp Vigo S.A. ou art. 23 CC Metalships Docks.

A ORDENACIÓN DO SALARIO E DEMAIS CONDICIÓNS ECONÓMICAS DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

É o convenio colectivo, polo tanto, a norma chamada a ocupar un papel fundamental na materia, limitando o poder do empresario e establecendo os criterios de selección das persoas traballadoras á hora de proceder á alteración locativa. Trátase, non obstante, dun novo déficit na negociación colectiva analizada prexudicial para as mulleres, pois en moitas ocasións o empresariado procede a mobilizalas xeograficamente co único fin de que abandonen a empresa.

Esporadicamente, algún dos pactos analizados detense a regular a cuestión establecendo unha serie de regras que debe observar a organización produtiva á hora de ponderar a selección dos e das traballadoras, que, en moitos supostos, discriminan, igualmente, a man de obra feminina. Así, percíbese cando o criterio adoptado é a antigüidade, sempre inferior nas mulleres, ou a temporalidade, máis acusada na man de obra feminina²⁹⁶. Non falta, non obstante, algún exemplo convencional digno de mención no que se adopta como parámetro para exceptuar a selección a do embarazo²⁹⁷.

3.7 O descolgamento salarial como instrumento para a incorporación de diferenzas retributivas entre homes e mulleres

Tendo en conta o predominio nos convenios analizados dos de empresa ou centro, son escasos aqueles de carácter sectorial que acaban integrando as cláusulas de descolgamento no seu articulado como contido mínimo necesario²⁹⁸.

Cantos así o fan ofrecen unha regulación homoxénea, unha especie de patrón idéntico, composto dos seguintes apartados: determinación do suposto de feito, documentación acreditativa e deberes de información do empresario ou empresaria, prazos de presentación da solicitude, proceso que se debe seguir e dimensión temporal e material última na súa aplicación²⁹⁹.

En canto ao suposto de feito habilitante, este vén dado, fundamentalmente, polo dato de que aplicar os incrementos salariais puidese comprometer a estabilidade económica da empresa; acreditar razóns económicas, técnicas, organizativas, de produción ou forza maior; ou, sinxelamente, mostrar desfasamentos ou perdas reiteradas³⁰⁰. Polo que fai referencia á documentación acreditativa necesaria, o máis habitual é a referencia aos balances, contas de resultados ou informes de auditores de contas, estendendo nalgún caso a obriga ao imposto de sociedades³⁰¹. A información atopa un destinatario "natural", pois con carácter previo ao inicio do procedemento será mester comunicar á comisión mixta do convenio de ámbito superior, non só a intención da empresa, senón tamén transmitirle a documentación para o efecto enviada á do convenio inferior, sendo depositarios desta os e as representantes do persoal contratado³⁰². O procedemento adáptase ao seguinte modelo: período de consultas cos representantes e, se mediase acordo en tal vía, elevación á comisión paritaria do convenio superior para ratificar ou non o froito do consenso alcanzado; se mediase desacordo, sometemento da cuestión á comisión mixta daquel de ámbito superior³⁰³. En canto ao resultante final, en caso de acordo ou solución obtida por calquera dos medios de mediación ou arbitraje, a conclusión é case unívoca, ao quedar establecida unicamente na non aplicación das cláusulas de revisión salarial³⁰⁴.

²⁹⁶Art. 27 CC Gestamp Vigo S.A.

²⁹⁷Art. 23 CC Metalships Docks.

²⁹⁸Art. 33 CC Mármores e Pedras ou art. 60 CC Empresas do Metal sen convenio propio.

²⁹⁹Art. 33 CC Mármores e Pedras ou art. 60 CC Empresas do Metal sen convenio propio.

³⁰⁰Art. 33 CC Mármores e Pedras ou art. 60 CC Empresas do Metal sen convenio propio.

³⁰¹Art. 33 CC Mármores e Pedras ou art. 60 CC Empresas do Metal sen convenio propio.

³⁰²Art. 33 CC Mármores e Pedras ou art. 60 CC Empresas do Metal sen convenio propio.

³⁰³Art. 33 CC Mármores e Pedras ou art. 60 CC Empresas do Metal sen convenio propio.

³⁰⁴Art. 33 CC Mármores e Pedras ou art. 60 CC Empresas do Metal sen convenio propio.

A ORDENACIÓN DO SALARIO E DEMAIS CONDICIÓNNS ECONÓMICAS DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

Todas estas garantías non evitan, ao cabo, que algunha disposición convencional illada proporcione un mecanismo aberto ás empresas para aplicar a desigualdade salarial entre traballadores e traballadoras, pois a través das cláusulas de descolgamento facilítase a non aplicación dos conceptos salariais establecidos no convenio sectorial para determinadas categorías profesionais que normalmente van coincidir coas ocupadas maioritariamente por mulleres baixo a xustificación dunha situación deficitaria. É máis, cando —excepcionalmente— se incorpora unha regulación confusa sobre o alcance do descolgamento, estase a facilitar, ao tempo, a posibilidade de non aplicar o principio de igualdade en materia retributiva entre homes e mulleres que esixe o ordenamento xurídico³⁰⁵.

Non faltan, en fin, cláusulas “atípicas” de desvinculación dos incrementos salariais previstos no propio convenio de empresa, dotadas de escasas garantías e capaces de prexudicar a todo o persoal contratado da organización produtiva pero sobre todo os máis vulnerables³⁰⁶.

3.8 A protección social

A inclusión neste estudo dun apartado específico dedicado á análise da Seguridade Social pactada colectivamente resulta imprescindible, non só porque o convenio colectivo, dende hai anos, se revela como medio frecuentemente utilizado para garantir ao equipo unha cobertura máis ampla que a dispensada polo sistema legal ou básico de Seguridade Social fronte a determinadas situacións de necesidade económica, senón tamén porque o principio de igualdade de retribución debe traspasar os lindes do estritamente salarial para aplicarse tamén a outro tipo de contías económicas que se aboan á persoa contratada, singularmente e polo que aquí interesa, as melloras complementarias da Seguridade Social.

Non obstante, da análise convencional efectuada dedúcese con claridade meridiana como aínda se conserva unha estrutura protectora inspirada nun modelo masculino, recollendo aínda a maior parte das cláusulas convencionais unha situación de desinterese dos negociadores por cuestións relativas á protección social da muller. Tal deplorable realidade poderá ir comprobándose nas páxinas seguintes, nas cales se vai poñer atención en todo tipo de acción que supoña unha protección maior á outorgada polo sistema de Seguridade Social con incidencia na man de obra feminina, incluíndo tanto as melloras de prestacións dispensadas polo réxime xeral (voluntarias complementarias), como os aumentos de protección das mesmas continxencias, pero a través de prestacións diversas na súa natureza e carácter (entrega de cantidade alzada ao tempo da xubilación); a protección de continxencias diversas, a través da Seguridade Social autónoma e mesmo medidas de protección cuxa inclusión no ámbito da Seguridade Social resulta máis problemática (axudas destinadas á adquisición de vivendas ou medios de transporte, educación e formación do traballador e dos seus familiares, coidado de fillos de curta idade, etc.).

É máis, toda esta inxente batería de supostos vai ser abordada dende unha nova perspectiva: a utilización da retribución no sentido máis amplo do termo como instrumento para facilitar a conciliación da vida laboral e familiar, o cal constitúe -á súa vez- parámetro básico do principio de non discriminación

³⁰⁵Táboa anexa CC Construcción.

³⁰⁶Art. 57 CC Cablerías Conductoras ou Art. 19 CC Mgi-Coutier.

A ORDENACIÓN DO SALARIO E DEMAIS CONDICIÓN ECONÓMICAS DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

retributiva. Así, xunto coa regulación do tempo de traballo (que é o seu tema principal), non cabe pasar por alto como o mantemento económico da unidade familiar ou de convivencia constitúe o grande alicerce sobre o que se asentarán as posibilidades de conciliación, contribuíndo á ansiada paridade salarial.

3.8.1 Prestacións complementarias

Entendendo por tales as melloras previstas en convenio colectivo que teñen como finalidade protexer idénticas continxencias que o sistema de Seguridade Social, utilizando para iso a mesma estrutura de prestacións establecida pola normativa pública, procede destacar como, mentres o complemento vía convenio do subsidio por incapacidade temporal recibe un tratamento moi pomenorizado³⁰⁷, non sucede o mesmo coa maternidade nin co risco durante o embarazo, carentes de regulación en moitos supostos³⁰⁸.

A) Complemento da prestación económica por risco durante o embarazo

Durante a extensión desta situación de suspenso nos termos previstos no art. 26 LPRL ao que anteriormente se fixo referencia, a muller accede á protección de Seguridade Social recollida nos arts. 134-135 LXSS, os cales, tras establecer que os termos e condicións para lucrar a prestación económica correspondente serán equivalentes aos fixados para a incapacidade temporal derivada de enfermidade común -o cal non deixa de sorprender dada a inexistencia de patoloxía ningunha, ademais de resultar dubiosamente compatible coa esixencia de que a muller non sufra detrimento económico-, recollen certas particularidades que conforman unha continxencia intermedia entre a suspensión por maternidade e a derivada de incapacidade temporal.

Dada a contía da prestación (75 por 100 da base reguladora), merecen unha valoración positiva aqueles convenios (escasos) que, como mellora, establecen un complemento de "ata o 100 por 100 da base reguladora da prestación"³⁰⁹ ou de "ata o 100 por 100 da base de cotización do mes anterior"³¹⁰.

Non deixa de ser criticable, non obstante, que os convenios colectivos analizados non aproveitaran a oportunidade de pór en práctica a función integradora da lei a través, en paradigmático exemplo, da determinación dos dereitos da traballadora no caso de que non haxa un posto exento de risco na empresa e aquela non reúna a carencia esixida polo momento (cento oitenta días de cotización nos cinco anos anteriores) para acceder á prestación económica da Seguridade Social por risco durante o embarazo.

B) Complemento da prestación económica por maternidade

Froito quizais da inercia negociadora, nalgún suposto complementábase a prestación económica de maternidade ata o 100 por 100 do salario ou da retribución que a traballadora percibiría en caso de desenvolver o seu traballo, facendo referencia expresa ao salario base, á antigüidade e ao complemento do convenio³¹¹. Tales previsións non supoñen, en realidade, mellora ningunha senón todo o contrario, pois normalmente será máis elevada a prestación de Seguridade Social por maternidade ao superar o 100

³⁰⁷Art. 22 CC Mármores e Pedras; Art. 42 CC Construción; Art. 53 CC Cabelerías Conductoras; Art. 28 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.; Art. 40 CC Construcciones Navales P. Freire S.A.; Art. 27 CC Crown Cork Ibérica S.L.U.; Art. 37 CC Aludec Ibérica S.A.; Arts. 40 e 41 CC Copo Ibérica S.A.; Art. 44 CC Derivados do Cemento; Art. 21 CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A.; Art. 29 CC Envases Metálicos Vigo; Art. 29 CC Mgi-Coutier; Art. 21 CC Dalphimetal España S.A.; Art. 21.1.4.3 CC Hijos de J. Barreras S.A.; Art. 35 CC Asientos de Galicia S.L.; Art. 20 CC Rocas Europeas de Construción; Art. 18 CC Sai Automotive Lignotock S.A.; Art. 30 CC Viza Automoción S.A.; Art. 57 CC Gestamp Vigo S.A. ou art. 24 CC Garevil.

³⁰⁸CC Mármores e Pedras; CC Construción; CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.; CC Construcciones Navales P. Freire S.A.; CC Copo Ibérica S.A.; CC Crown Cork Ibérica S.L.U.; CC Derivados do Cemento; CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A.; CC Peugeot Citroën Automóviles España S.A.; CC Envases Metálicos Vigo; CC Factorías Vulcano; CC Mgi-Coutier; CC Asientos de Galicia; CC Sai Automotive Lignotock S.A.; CC Hijos de J. Barreras S.A.; CC Dalphimetal España S.A.; CC Rocas Europeas de Construción S.A. ou CC Garevil.

³⁰⁹Art. 29 CC Cabelerías Conductoras; Art. 34 CC Gestamp Vigo S.A.; Art. 31 CC Metalships Docks ou art. 33 CC Empresas do Metal sen convenio propio.

³¹⁰Art. 30 CC Viza Automoción S.A.

³¹¹Art. 37 CC Aludec Ibérica S.A.

A ORDENACIÓN DO SALARIO E DEMAIS CONDICIÓN ECONÓMICAS DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

por 100 do salario cobrado; non en van naquela tense en conta para o seu cálculo o rateo das pagas extraordinarias. Sorprende tamén que ningún dos convenios analizados mencione, para estes efectos, a adopción ou acollemento de menores, cinguíndose ao suposto de parto.

Non existen tampouco disposicións convencionais que amplíen o prazo de beneficio da suspensión contractual por maternidade prevista no art. 48.4 ET (dezaseis semanas no suposto de parto simple) nunha ou dúas semanas máis. Parece que tal ampliación debería supoñer a asunción pola empresa da prestación económica correspondente ao tempo engadido, razón pola cal os textos convencionais prefiren non facer referencia a este suposto, aínda que sería moi aconsellable a súa inclusión.

Quizais por este mesmo motivo, ningún convenio colectivo fai referencia expreso ao goce dun permiso por paternidade. Esperemos que a entrada en vigor da Lei orgánica para a igualdade de homes e mulleres, agora en fase proxectada, proporcione un punto de cambio no panorama convencional.

3.8.2 Prestacións autónomas

Definidas como aquelas melloras voluntarias destinadas a protexer os seus beneficiarios fronte aos mesmos riscos previstos no sistema de Seguridade Social, pero con prestacións de natureza ou estrutura distinta (ou ben dirixidas a facer fronte a riscos non cubertos polo sistema obrigatorio), a negociación colectiva establece con certa regularidade as seguintes cantidades a tanto alzado, que, aínda concibidas con carácter neutro, son de grande interese para o colectivo feminino, non en balde diríxense, igualmente, a garantir a viabilidade económica da unidade familiar:

A) Premios de nupcialidade e natalidade

En concordancia coas esixencias do art. 39 CE, amplíase polos convenios colectivos a protección social da familia brindada polos poderes públicos con axudas á nupcialidade e a natalidade.

A acción protectora consistente en proporcionar rendas complementarias ou conceder beneficios economicamente avaliados a quen ten familiares ao seu cargo, de certo arraigamento en épocas anteriores, desapareceu practicamente na actualidade —tal era o caso das axudas previstas no art. 167 LXSS de 1974 por matrimonio e nacemento de fillos—. Curiosamente, algúns dos convenios examinados seguen protexendo economicamente tales situacións, baixo o xenérico epígrafe “axudas sociais”³¹². Fano ademais cun dato cuantitativo relevante: o montante establecido por matrimonio é sensiblemente superior ao pactado para o suposto de natalidade³¹³.

Normalmente faise referencia exclusiva en tales cláusulas á contía do devandito premio, o cal formula o interrogante, no suposto de que ambos os dous cónxuxes traballen na mesma empresa, de se ambos os dous ou só un deles ten dereito a percibir o premio de nupcialidade (ou no seu caso o de natalidade) ou se as persoas contratadas merecerían ser acreedoras do devandito premio de nupcialidade en caso de segundas nupcias. Previsións convencionais aclaratorias de tales extremos non deberían facerse esperar máis tempo.

³¹²Art. 30 CC Viza Automación S.A.

³¹³Art. 30 CC Viza Automación S.A.

A ORDENACIÓN DO SALARIO E DEMAIS CONDICIÓNS ECONÓMICAS DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

Non existen, como crítica, cláusulas negociables que estendan a mellora social por matrimonio aos que acrediten convivencia en parella more uxorio, esixindo algún requisito, lóxico e adicional, adicional como a estabilidade. Resultan, igualmente, inexistentes os convenios que estenden a axuda por natalidade aos supostos de adopción.

En fin -e como non podía ser doutro xeito-, nalgúns casos a concesión da axuda por natalidade concédese de forma bastante xenerosa³¹⁴, pois non se limita en función de se existe ou non matrimonio entre os pais, se traballan os dous ou non na mesma empresa ou se se trata de familias monoparentais.

B) Axuda familiar

Non faltan textos pactados que, á marxe da protección económica por menor a cargo dispensada pola Seguridade Social, recoñecen unha determinada cantidade periódica mensual ou anual -ou dispoñen dun fondo específico-, en concepto de “axuda-discapacidade”³¹⁵ ou “protección familiar”³¹⁶, en relación coa discapacidade dos fillos ou fillas da persoa traballadora ou doutros parentes (cónxuxe ou parella de feito) incluídos na tarxeta de asistencia sanitaria, que sen percibir axuda da Seguridade Social acrediten a través dos servizos médicos competentes análogas circunstancias de deficiencias ou diminución física ou psíquica, ou ben o recoñecemento de prestación por parte do Imserso ou organismo autonómico correspondente.

En ocasións concíbese exclusivamente como “seguro de orfandade” para os e as menores diminuídos físicos ou psíquicos do persoal empregado³¹⁷, aténdense especificamente as necesidades de “educación especial” ou finánciase a súa inclusión nunha Mutualidade de Previsión³¹⁸. Non obstante, en ningún suposto se recoñecen axudas económicas, habituais en certos sectores da produción, para o “tratamento e rehabilitación de persoas toxicómanas e alcohólicas”.

Todo este tipo de auxilios, en claro beneficio da institución familiar, é de grande utilidade para as mulleres, principais suxeitos das responsabilidades domésticas, razón pola cal a súa inclusión nas normas colectivas debe ser potenciada.

C) Axuda por falecemento ou defunción e repatriación

Ancorada aínda nunha concepción do home como “cabeza de familia”, encarnado na figura do pai e esposo, móstrase moitas veces a negociación colectiva analizada. En determinadas ocasións as disposicións convencionais, tomando como punto de partida un papel nuclear do home como axustador da familia, consideran que a ausencia do soporte dos ingresos da economía familiar debe ser paliada mediante axudas dirixidas a protexer a esposa ou fillos e fillas. Esta protección préstase grazas a diversos tipos de accións, configuradas, neste caso si, de forma bastante coherente co parámetro da paridade salarial:

1) É moi habitual a subscripción dunha póliza de seguros axeitada para cubrir o risco de accidente³¹⁹ - incluídos os denominados *in itinere*³²⁰- ou enfermidade profesional³²¹ -tamén en ocasións os riscos

³¹⁴Art. 30 CC Viza Automoción S.A ou Art. 55 CC Gestamp Vigo S.A.

³¹⁵Art. 42 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A ou Art. 20 CC Crown Cork Iberica S.L.U.

³¹⁶Art. 30 CC Copo Iberica S.A.

³¹⁷Art. 42 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A ou Art. 30 CC Copo Iberica S.A.

³¹⁸Art. 45 CC Peugeot Citroen Automóviles España S.A.

³¹⁹Art. 25 CC Mármores e Pedras; Art. 41 CC Construcción; Art. 28 CC Astilleros Armón Vigo S.A.; Art. 59 CC Cablerías Conductoras S.A.; Art. 38 CC Aludec Ibérica S.A.; Art. 63 CC Empresas do Metal sen convenio propio; Art. 38 CC Asientos de Galicia S.L.; Art. 21 CC Rocas Europeas de Construcción S.L.; Art. 19 CC Sai Automotive Lignotock; Art. 62 CC Gestamp Vigo S.A. ou art. 52 CC Metalships Docks.

³²⁰Art. 44 CC Factorías Vulcano.

³²¹Art. 25 CC Mármores e Pedras; Art. 41 CC Construcción; Art. 28 CC Astilleros Armón Vigo S.A. ou art. 59 CC Cablerías Conductoras.

A ORDENACIÓN DO SALARIO E DEMAIS CONDICIÓN ECONÓMICAS DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

comúns³²²- cuxa consecuencia sexa a morte do accidentado. Pactados fundamentalmente para os traballadores homes en activo, non pode estrañar que, como beneficiarios das indemnizacións, se contemplan expresamente os membros da familia máis próxima en grao de parentesco ou de convivencia das persoas contratadas, facendo referencia aos “herdeiros legais”³²³, aos “dereitos-habentes”³²⁴ aos “beneficiarios de conformidade coas normas de Seguridade Social”³²⁵ ou ao “cónxuxe e fillos”³²⁶. Nalgunhas ocasións, déixase á elección da persoa traballadora a designación dos beneficiarios das pólizas³²⁷, o cal permite estender a protección a persoas ou unidades de convivencia que non sempre se identificarán co modelo previsto na lexislación civil ou da Seguridade Social.

2) Algúns convenios fixan unha indemnización económica para os que herden cando o empregado faleza³²⁸ -esixindo en ocasións certa antigüidade na empresa-³²⁹ e, con independencia da anterior, establecen unha concesión para cada un dos fillos e fillas menores³³⁰.

3) Non faltan supostos nos cales se outorga un dereito preferente de ingreso na empresa ás persoas herdeiras do falecido³³¹.

4) Para o suposto de falecemento no estranxeiro, algunha cláusula illada atribúe cobertura complementaria en favor do “traballador e/ou cónxuxe e/ou fillos que convivan con el no momento do óbito... incluíndo o traslado do cadáver e pagamento da pasaxe correspondente”³³².

A ausencia de todo tipo de mención á viúva neste elenco de supostos constitúe unha superación convencional moi loable dunha práctica habitual anterior, discriminatoria evidentemente, o fundamento da cal atopaba ancoraxe no hoxe derogado -por inconstitucional- art. 160 LXSS, en virtude do cal se outorgaba a pensión de viuvez á muller polo mero feito da convivencia co seu marido, mentres se esixían ao viúvo regras adicionais (idade -máis de 60 anos-, incapacidade para o traballo e dependencia da falecida).

D) Asistencia sanitaria

Non faltan cláusulas convencionais que, con cargo a un “fondo social” específico, cofinancian os gastos sanitarios non sufragados pola Seguridade Social, de grande utilidade para a man de obra feminina dada a súa menor solvencia económica (lentes, lentes de contacto, prótese e órtese -excluíndo as intervencións estéticas-)³³³.

Agora ben, dentro das previsións relativas aos recoñecementos médicos aos cales fai referencia o art. 22 LPRL³³⁴, como unha das prestacións sanitarias en materia de saúde laboral, deberían establecerse polo miúdo certas exploracións dirixidas directamente á man de obra feminina, tal e como sucedería coas relativas a “revisións xinecolóxicas”. Non sería desaconsellable tampouco a inclusión de “pólizas de

³²² Art. 25 CC Mármores e Pedras; Art. 41 CC Construción; Art. 28 CC Astilleros Armón Vigo S.A.; Art. 59 CC Cablerías Conductoras; Art. 36 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A.; Art. 36 CC Construcciones Navales P. Freire S.A.; Art. 23 CC Copo Ibérica S.A.; Art. 34 CC Crown Cork Ibérica S.L.U.; Art. 22 CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A.; Art. 44 CC Peugeot Citroën Automóviles España; Anexo VI CC Hijos de J. Barreras S.A.; Art. 30 CC Viza Automoción S.A. ou art. 35 GKN Driveline Vigo S.A.

³²³ Art. 41 CC Construción; Art. 44 CC Factorías Vulcano ou Art. 19 CC Sai Automotive Lignotock S.A.

³²⁴ Art. 26 CC Astilleros Armón Vigo S.A. ou Art. 36 CC Construcciones Navales P. Freire S.A.

³²⁵ Art. 23 CC Mármores e Pedras ou art. 24 CC Crown Cork Ibérica S.L.U.

³²⁶ Art. 36 CC GKN Driveline Vigo S.A.

³²⁷ Art. 41 CC Construción; Art. 59 CC Cablerías Conductoras S.A.; Art. 38 CC Aludec Ibérica S.A.; Art. 62 CC Empresas do Metal sen convenio propio; Art. 19 CC Sai Automotive Lignotock S.A. ou art. 62 CC Gestamp Vigo S.A.

³²⁸ Art. 23 CC Mármores e Pedras; Art. 50 CC Cablerías Conductoras; Art. 26 CC Astilleros Armón Vigo S.A.; Art. 36 CC Construcciones Navales P. Freire S.A.; Art. 43 CC Derivados do Cemento; Art. 44 CC Peugeot Citroën Automóviles España S.A.; Art. 34 CC Envases Metálicos de Vigo ou art. 36 CC GKN Driveline Vigo S.A.

³²⁹ Art. 36 CC Construcciones Navales P. Freire S.A.

³³⁰ Art. 36 CC GKN Driveline Vigo S.A.

³³¹ Art. 27 CC Astilleros Armón Vigo S.A. ou Art. 8 CC Factorías Vulcano S.A.

³³² Art. 28 CC Copo Ibérica S.A.

³³³ Art. 42 CC Empresas do Metal sen convenio propio; Art. 16 CC Mgi-Coutier ou art. 42 CC Gestamp Vigo S.A.

³³⁴ Art. 9 CC Mármores e Pedras; Art. 37 CC Cablerías Conductoras S.A.; Art. 11 CC Construción; Art. 13 CC Astilleros Armón Vigo S.A.; Art. 40 CC Aludec Ibérica S.A.; Art. 13 CC Copo Ibérica S.A.; Art. 35 CC Crown Cork Ibérica S.L.U.; Art. 49 CC Derivados do Cemento; Art. 25 CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A.; Art. 27 CC Envases Metálicos de Vigo; Art. 41 CC Empresas do Metal sen convenio propio; Art. 15 CC Mgi-Coutier; Art. 23 CC Dalphimetal España S.A.; Art. 29 CC Asientos de Galicia S.L.; Art. 18 CC Rocas Europeas de Construción; Art. 29 CC Automoción S.A.; Art. 41 CC Gestamp Vigo S.A. ou art. 33 CC Metalships Docks.

A ORDENACIÓN DO SALARIO E DEMAIS CONDICIÓNNS ECONÓMICAS DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

saúde” dentro dos beneficios sociais outorgados a todos os traballadores (homes e mulleres), pero de singular interese para o último colectivo mencionado por razóns biolóxicas indiscutibles (embarazo, parto e lactación).

E) Indemnizacións ou premios de xubilación

Certo é que a discriminación retributiva leva consigo unha serie de “discriminacións derivadas” capaces de perpetuarse de por vida, pois, loxicamente, repercuten de forma negativa na base reguladora -polo que aquí interesa- da pensión de xubilación. Non menos certo resulta tampouco que o establecemento, vía convencional, de premios por xubilación³³⁵, o obxecto da cal sexa obsequiar a constancia, vai prexudicar tamén seriamente a man de obra feminina.

En efecto, a fixación dunha axuda, o importe da cal, ou ben é uniforme³³⁶, ou se pon en relación cos anos ao servizo da empresa no momento de producirse o retiro profesional³³⁷, pretende galardoar a constancia e fidelidade no proceso produtivo, sendo en realidade un premio á antigüidade do traballador en detrimento da man de obra feminina.

3.8.3 Outras axudas ao límite da Seguridade Social

Baixo tal termo, faise referencia ás denominadas “prestacións sociais”, “beneficios sociais” ou “axudas sociais” pactadas dentro do contido asistencial dos convenios: axudas escolares; liñas de crédito a baixo xuro xestionadas pola empresa para a adquisición de vivendas ou medios de transporte; descontos en seguros; auxilios para a educación e formación do propio empregado ou empregada ou dos seus familiares; coidado de fillos e fillas de curta idade; enxoval; residencias de vacacións; utilización das instalacións municipais ou beneficios culturais ou deportivos.

A) Axuda escolar

As axudas por estudos (ordinarios ou universitarios) das fillas, fillos, ou outros parentes atopan acomodo nos convenios colectivos analizados a través da constitución dun fondo social para tal fin, cuxa contía varía notablemente duns a outros e que, normalmente, é xestionado polo comité de empresa (ou comité intercentros) ou por unha comisión creada para isto.

A terminoloxía utilizada, “axuda escolar”³³⁸, “subvencións de estudos”³³⁹, “bolsa de estudos”³⁴⁰ ou “axuda á formación”³⁴¹, fai referencia normalmente a unha cantidade a tanto alzado anual³⁴² ou mensual³⁴³, destinada a custear os estudos dos fillos e fillas³⁴⁴ ou dos propios traballadores e traballadoras³⁴⁵. Cando a axuda teña como destinatario unha muller, non cabe dúbida de que terá unha positiva incidencia no seu acceso a postos de traballo máis cualificados e mellor retribuídos.

Xeralmente especificase o tipo de estudos “subvencionados”: os dos fillos e fillas maiores de tres e menores de dezaseis³⁴⁶ que estuden unha carreira universitaria³⁴⁷ ou requiran educación especial³⁴⁸ ou, en

³³⁵Art. 26 CC Astilleros Armón Vigo S.A; Art. 36 CC Crown Cork Iberica S.L.U; Art. 20 CC Citroen Automóviles España S.A; Art. 43 CC Factorías Vulcano ou Art. 8 CC GKN Driveline Vigo S.A.

³³⁶Art. 26 CC Crown Cork Iberica S.L.U ou art. 20 CC Citroen Automóviles España S.A.

³³⁷Art. 36 CC Astilleros Armón Vigo S.A ou Art. 43 CC Factorías Vulcano.

³³⁸Art. 42 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A; Art. 34 CC Envases Metálicos Vigo; Art. 30 CC Viza Automoción S.A; Art. 53 CC Gestamp Vigo S.A.

³³⁹Art. 30 CC Copo Iberica S.A ou Art. 15 CC Crown Cork Iberica S.L.U.

³⁴⁰Art. 28 CC Astilleros Armón Vigo S.A; Art. 21 CC Crown Cork Iberica S.L.U ou Art. 43 CC Peugeot Citroen Automóviles España S.A.

³⁴¹Art. 19 CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A; Art. 16 CC Fillos de J. Barerras ou art. 20 CC Sai Automotive Lignotock S.A.

³⁴²Art. 28 CC Astilleros Armón Vigo S.A; Art. 42 CC Componentes de Vehículos de Galicia S.A; Art. 30 CC Copo Iberica S.A; Art. 21 CC Crown Cork Iberica S.L.U ou Art. 33 CC GKN Driveline Vigo S.A.

³⁴³Art. 15 CC Crown Cork Iberica S.L.U ou Art. 34 CC Envases Metálicos Vigo.

³⁴⁴Art. 28 CC Astilleros Armón Vigo S.A; Art. 30 CC Copo Iberica S.A; Art. 19 CC Crow Cork Iberica S.L.U; Art. 30 CC Viza Automoción S.A; Art. 53 CC Gestamp Vigo S.A ou Art. 33 CC GKN Driveline Vigo S.A.

³⁴⁵Art. 19 CC Faurecia Sistemas de Escape España S.A; Art. 43 CC Peugeot Citroen Automóviles España S.A; Art. 20 CC Sai Automotive Lignotock S.A; Art. 30 CC Viza Automoción ou Art. 33 CC GKN Driveline Vigo S.A.

³⁴⁶Art. 28 CC Astilleros Armón Vigo S.A; Art. 34 CC Envases Metálicos Vigo; Art. 30 CC Viza Automoción S.A ou Art. 33 CC GKN Driveline Vigo S.A.

³⁴⁷Art. 28 CC Astilleros Armón Vigo S.A; Art. 30 CC Viza Automoción S.A; Art. 53 CC Gestamp Vigo S.A ou Art. 33 CC GKN Driveline Vigo S.A.

³⁴⁸Art. 33 CC GKN Driveline Vigo S.A.

A ORDENACIÓN DO SALARIO E DEMAIS CONDICIÓNNS ECONÓMICAS DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

fin, gastos de gardaría³⁴⁹. Ás veces supéditase a concesión da axuda “ao aproveitamento escolar” ou a que os beneficiarios “superen as probas académicas correspondentes”³⁵⁰. En ocasións, increméntase a cantidade preestablecida para aqueles supostos nos cales os fillos ou fillas estean afectados por algunha discapacidade³⁵¹. Todas estas previsións merecen, como non podía ser doutro xeito, unha valoración positiva.

B) Empréstitos para a adquisición de vivenda, automóbil e outros

As axudas non sempre consisten en indemnizacións a tanto alzado, senón que ás veces a negociación colectiva introduce curiosas fórmulas, como pode ser a compensación dos intereses dos empréstitos que a persoa traballadora solicite das entidades bancarias, destinados a cubrir a adquisición de vivenda, automóviles, outras necesidades de consumo debidamente xustificadas (gastos familiares, compra de mobiliario, obras de reforma en vivenda, adquisición de praza de garaxe) ou gastos extraordinarios ou urxentes (enfermidades, divorcios ...)³⁵².

Normalmente a concesión destes auxilios condiciónase ao vínculo estable da persoa traballadora na empresa³⁵³ ou a certa antigüidade nesta³⁵⁴, o cal prexudica -unha vez máis- a man de obra feminina.

3.8.4 Plans e fondos de pensións

Aínda que segue a ser bastante común na práctica formalizar o correspondente plan e fondo de pensións, pero non reflectir tal feito no convenio colectivo, este resulta ser un instrumento moi idóneo para perfilar, dentro do marco legal, esta fórmula concreta de xestión das melloras voluntarias. Os convenios consultados non conteñen previsións ao respecto, pero sería de grande interese detallar a nivel convencional o réxime das achegas, a mobilización dos dereitos consolidados, as prestacións do plan, os beneficiarios ou a composición da comisión de control.

Polo que se refire ás características que deben cumprir os partícipes do plan de pensións, deberían evitarse aquelas disposicións pactadas que acollesen -en claro prexuízo para as mulleres- a posibilidade legal de supeditar o acceso ao devandito instrumento a unha antigüidade na empresa, ou ben suprimisen tal limitación unicamente respecto do persoal contratado como fixo de equipo e por tempo indefinido.

³⁴⁹Art. 43 CC Peugeot Citroen Automóviles España S.A ou Disposición Transitoria 3º CC Asientos de Galicia S.L.

³⁵⁰Art. 33 CC GKN Driveline Vigo S.A.

³⁵¹Art. 33 CC Driveline Vigo S.A.

³⁵²Art. 21 CC Copo Iberica S.A; Art. 46 CC Peugeot Citroen Automóviles España S.A; Art. 48 CC Factorías de Vulcano; Art. 36 CC Mgi-Coutier; Art. 39 CC Asientos de Galicia S.L; Art. 30 CC Viza Automoción S.A ou Art. 37 CC Driveline Vigo S.L.

³⁵³Art. 30 CC Viza Automoción S.A.

³⁵⁴Art. 36 CC Mgi-Coutier.

C O N C I L I A C I Ó N
D A V I D A
L A B O R A L
E F A M I L I A R

CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR

4.1 Tempo de descanso

Un aspecto en que practicamente todos os convenios colectivos examinados centran a súa atención á hora de conciliar a vida laboral e familiar das persoas traballadoras, incluídas nos seus respectivos ámbitos de aplicación, é o da redución da xornada laboral a través da concesión de tempos de descanso, ben dos previstos no ET, ben dos concedidos a maiores. Neste sentido, os tempos de descanso (vacacións, permisos etc.) revélanse como un instrumento imprescindible para poder atender as responsabilidades familiares e a vida persoal. Así, respecto das vacacións, o principal interese dos traballadores que ostentan as devanditas responsabilidades céntrase na elección do período de goce en consonancia coas dos seus fillos e fillas. Abre a posibilidade a esta elección personalizada algún convenio que, tras indicar que as vacacións se fixarán atendendo ás necesidades da empresa, prevé que “excepcionalmente, e atendendo a circunstancias especiais”, aquela “estudará calquera petición individual que se reali(ce) sobre a posibilidade de coller as vacacións fóra do período establecido”³⁵⁵. Ademais, en atención á situación de maternidade, prevese que se a traballadora está utilizando o correspondente período de baixa cando chega o momento das vacacións, o período destas non empezará a computar ata que se reciba a alta médica ou transcorra o tempo daquela³⁵⁶. Preténdese, así, que non se solapen ambos os dous períodos de descanso, sobre todo cando se trata dunha situación tan defendible como a da maternidade.

Con todo, as maiores precisións realízanse respecto dos permisos, en relación cos cales algún convenio colectivo inclúe unha cláusula xeral de claro contido conciliador entre a vida laboral e familiar, como a que sinala que no goce “dos permisos terán preferencia as mulleres xestantes, lactantes e con fillos menores de dez anos de idade”, polo que, en caso de conflito de intereses con algún compañeiro de traballo, prevalecerá o criterio de maternidade sobre o do momento en que se solicita o permiso”³⁵⁷. A devandita idea complementábase co compromiso da empresa de conceder, con carácter prioritario, os permisos por maternidade e lactación solicitados polas traballadoras³⁵⁸. Sen dúbida, cláusulas como esta deben considerarse ben intencionadas, e reflicten certo compromiso empresarial en facilitar a vida laboral e familiar dos traballadores, especialmente das traballadoras. Pero delatan certa admisión de estereotipos, sen que incentiven unha maior implicación dos traballadores homes.

4.2 Permisos

4.2.1 Permisos retribuídos por razóns familiares

A maioría dos convenios colectivos examinados centran a súa atención á hora de conciliar a vida laboral e familiar dos traballadores e traballadoras incluídos nos seus respectivos ámbitos de aplicación nos permisos retribuídos previstos no artigo 37.3, 4 e 4 bis ET. Os devanditos permisos caracterízanse, entre outros, polos seguintes trazos:

1) O seu *carácter retribuído*, o que é consubstancial á propia finalidade destes permisos, que é posibilitar que as persoas que traballen poidan harmonizar o desenvolvemento da súa vida laboral e familiar, sen desatender ningunha, e sen menoscabo da súa capacidade económica. Así, aínda que non

³⁵⁵ Artigo 12 CC “Componentes de vehículos de Galicia, S.A.” (res. DPP de 20 de decembro de 2005).

³⁵⁶ Artigo 9.3 CC “Faurecia Sistemas de escape España, S.A.” (res. DPP de 22 de setembro de 2004) e artigo 12.3 CC “Componentes de vehículos de Galicia, S.A.”, ambos os dous cits.

³⁵⁷ Artigo 13.7, parágrafo primeiro, CC “Componentes de vehículos de Galicia, S.A.”, cit.

³⁵⁸ *Ibidem*, artigo 15, parágrafo terceiro.

CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR

existe unanimidade sobre os concretos conceptos que deben incluírse na retribución en cuestión, parece que esta debe integrar todos os que se viñan percibindo, isto é, salario base e complementos salariais, incluídas as primas, e incentivos de produción. En ocasións, os propios convenios precisan que a retribución destes permisos inclúe “a totalidade dos conceptos retributivos de carácter fixo que vaian percibir os traballadores en xornada ordinaria e actividade normal”³⁵⁹ ou, máis especificamente, o salario de convenio, antigüidade e, en determinados casos (falecemento de esposa -rectius cónxuxe-, fillos e fillas ou pais), a media da prima de produción ou de posto da quincena na que sucede o feito causante³⁶⁰; ou, en fin, o salario de convenio, o complemento de antigüidade e o individual³⁶¹. En xeral, só se exclúen as cantidades que correspondan a traballos extraordinarios, como as horas extras, ou a percepcións extrasalariais; ou que se perciben pola prestación efectiva do traballo³⁶². Deste modo, o que se quere é o traballador durante a ausencia ao traballo non sufra prexuízo ningún dende o punto de vista económico e, polo tanto, siga cobrando o seu salario normal, o mesmo que ingresaba ata o momento da utilización do permiso. Neste sentido, repárese en que estas ausencias se consideran tempo de traballo efectivo e como tal deben retribuírse. Polo demais, pon de relevo a importancia do carácter retribuído dos permisos que, en ocasións, o intento de eliminalo se considerara como unha modificación substancial das condicións de traballo. Certamente, aínda que os permisos adoitan ser unha materia secundaria e de escasa entidade, tanto a natureza aberta da lista de modificacións enumerada polo artigo 41 ET como a substancialidade do cambio en cuestión apoian tal consideración.

2) A súa brevidade e goce inmediato, pois trátase de situacións pasaxeiras e de escasa duración polas que atravesa o contrato de traballo e, por conseguinte, o traballador ou traballadora, ao longo da súa existencia. Indicativa desta transitoriedade é a dicción legal do mencionado precepto (“poderá ausentarse do traballo”), que parece aludir a ausencias breves. Esta brevidade está directamente relacionada coa causa que o xustifica, dado que o permiso debe tomarse no momento en que se produce a situación legalmente prevista e non máis tarde. Así, o dereito ao permiso -igual que o de vacacións-caduca unha vez que transcorreu o tempo que, dende un punto de vista razoable, se considera hábil e lóxico para o seu goce. Como consecuencia de todo iso, os permisos analizados non son substituíbles por unha compensación económica, nin sequera cando resulta imposible o seu goce pola persoa traballadora, por exemplo, por acharse esta en situación de maternidade ou incapacidade temporal cando sobrevén a situación que o xustifica ou extinguido o contrato antes da súa utilización. No mesmo senso, tampouco procede a compensación, nin o seu traslado a outras datas, cando o permiso coincide co período de vacacións anuais. Certamente, estes permisos hai que gozalos in natura e no momento en que se produce a causa que os xustifica, salvo que outra cousa se prevexa no convenio colectivo, tal e como se apuntará despois (apartado permisos “previstos no ET”).

3) A necesidade de aviso previo e xustificación. Aínda que ambos os dous requisitos están intimamente relacionados, o primeiro persegue evitarlle ao empresario os prexuízos derivados dunha ausencia repentina do persoal laboral do seu posto de traballo; o segundo, máis ben acreditar a causa daquela. Por falta de concreción legal, algúns convenios prevén a necesidade de preavisar con corenta e oito horas³⁶³ ou, mesmo, con trinta³⁶⁴ días de antelación, salvo que a data de goce do permiso non

³⁵⁹ Artigo 31 CC “ALUDEC Ibérica, S.A. (Vigo)” (res. DPP de 25 abril de 2005).

³⁶⁰ Artigo 7 CC “VIZA Automoción, (res. DPP de 28 decembro de 2005).

³⁶¹ Artigo 18 CC “Peugeot Citroën automóviles España, S.A.” (res. DPP de 20 abril de 2004).

³⁶² Artigo 31 CC “ALUDEC Ibérica, S.A. (Vigo)”, cit.

³⁶³ Artigo 46 CC “construción” (res. DPP de 3 agosto 2005) e artigo 26 CC sectorial “mármore e pedras” (res. DPP de 30 de novembro de 2005).

³⁶⁴ 364 Artigo 13.7, parágrafo segundo, CC “Componentes de vehículos de Galicia, S.A.”, cit.

CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR

poida ser coñecida con tanta antelación, en cuxo caso se avisará na maior brevidade posible. Ante a ausencia de precisión legal ou convencional, o preaviso debe atender criterios lóxicos segundo as circunstancias de cada caso, podéndose tomar sempre como referente o tan usado en materia de denuncia de contratos de quince días. Con todo, a súa esixibilidade matizouse en certos supostos que acontecen de forma imprevisible, como sería o caso, por exemplo, da enfermidade ou defunción dun familiar, nos que parece suficiente a xustificación posterior. En relación co contido do preaviso, parece que debe, polo menos, informarse dos aspectos básicos da ausencia, como a súa causa, inicio e final. Salvo pacto en contrario, o preaviso non esixe forma escrita, o que, non obstante, sempre resulta recomendable para os efectos de proba. Doutro lado, tamén resulta necesaria a xustificación "fidedigna"³⁶⁵, aínda posterior, da ausencia. Con todo, admitiuse certa flexibilidade cando a persoa beneficiaria do permiso é un ou unha representante do cadro de persoal, pois entón o interese protexido non é só o de quen representa, senón tamén dos que representa. Así, coa intención de evitar lesións do dereito á liberdade sindical, considérase máis apropiado que a xustificación se esixa, en todo caso, por aqueles. Cando proceda, e agás pacto en contrario, a xustificación tamén admite liberdade de forma. Sobre estes aspectos afondarase infra (apartado permisos "previstos no ET").

4) O seu carácter de mínimo de dereito necesario relativo, dado que, tanto na súa enumeración coma na súa duración, a lista de permisos pode mellorarse. A mellora pode proceder do contrato individual de traballo, o convenio colectivo (estatutario ou non) ou, mesmo, da condición máis beneficiosa, a cal, unha vez probada a súa existencia polo traballador ou traballadora, debe respectala o empresariado. En todo caso, de ampliarse a súa duración, debe terse presente que o goce do permiso debe situarse obrigatoriamente dentro do correspondente ano natural. Polo demais, o carácter imperativo e indispoñible -salvo mellora- que o devandito precepto ten para a negociación colectiva, en ocasións, relativízase, pois admítense como válida a relación de permisos prevista no convenio cando, a pesar de conter algún de menor duración que o previsto no ET, no seu conxunto e en cómputo anual, aquel resulta máis favorable para as persoas traballadoras. Agora ben, non sucede así cando o convenio se limita a enumerar só algúns dos permisos do artigo 37 e, ademais, sen melloralos. En tal caso, haberá que ter en conta a relación prevista no referido precepto.

A continuación analízanse os permisos retribuídos que os convenios examinados conceden por razóns familiares, seguindo, no que proceda, a clasificación do artigo 37 ET. Ademais, inclúense outros permisos -tamén retribuídos- que se conceden a maiores.

A) Previstos no ET

En primeiro lugar, o permiso de quince días naturais por matrimonio do traballador ou traballadora, adóitase mellorar ampliando directamente a súa duración. Así, sucede o primeiro, cando os quince días se converten en dezaseis³⁶⁶, dezasete³⁶⁷, dezaioito³⁶⁸ ou vinte³⁶⁹, mesmo nalgún caso con posibilidade de ampliación en cinco³⁷⁰, oito³⁷¹ ou dez días non retribuídos se a solicitude se fai con anterioridade á data da voda³⁷². Ademais, tamén como evidente mellora, reflexo da sociedade actual, débese ter en conta que moitos convenios colectivos estenden este permiso ás parellas de feito, que se equiparan así aos

³⁶⁵ Artigo 16 CC "Rocas Europeas de Construcción, S.A." (res. DPP de 14 de marzo de 2003).

³⁶⁶ Artigo 33 CC "GESTAMP VIGO, S.A." (res. DPP de 24 de xullo de 2003). Tamén artigos 28 CC "Caberías Conductoras, S.A." (res. DPP de 21 abril 2005); 32 CC "empresas do metal sen convenio propio" (res. DPP de 22 de xuño de 2006) e 17 CC "Asientos de Galicia, S.L." (res. DPP de 25 de setembro de 2003).

³⁶⁷ Artigo 26.5 CC "Crown Cork Ibérica, S.L.U." (res. DPP de 17 de decembro de 2003).

³⁶⁸ Artigo 13 CC "Componentes de vehículos de Galicia, S.A.", cit.

³⁶⁹ Artigo 12 CC "COPO Ibérica, S.A." (res. DPP de 7 de outubro de 2005).

³⁷⁰ Artigo 10 CC "Astilleros Armón Vigo, S.A." (res. DPP de 20 de novembro de 2003).

³⁷¹ Artigo 20 CC "Factorías Vulcano, S.A." (res. DPP de 3 xuño 2004).

³⁷² Artigo 26.1 CC "Crown Cork Ibérica, S.L.U.", cit.

CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR

matrimonios tradicionais. Neste sentido, o requisito que xeralmente adoita esixirse para o goce deste permiso é que a parella de feito estea debidamente constituída, isto é, inscrita no correspondente rexistro de parellas de feito, o que se acredita co debido certificado³⁷³. Como matices, acostúmase engadir, por exemplo, que esta licenza só se poderá conceder unha vez cada oito anos, salvo en caso de falecemento dun dos compoñentes da parella; ou que no suposto de que o feito causante (matrimonio ou constituición de parella de feito rexistrada) teña lugar no período de vacacións, os días deste que coincidan cos días desta licenza gozaranse posteriormente, dentro do ano natural³⁷⁴.

Nesta liña de mellora, é evidente que, aínda que os convenios analizados non fan referencia a iso, tras a Lei 13/2005, de 1 de xullo, pola que se modifica o Código Civil en materia de dereito a contraer matrimonio, os matrimonios entre contraentes do mesmo sexo gozan dos mesmos permisos que os matrimonios tradicionais.

En segundo lugar, o permiso de dous días (que se converte en catro se o traballador necesita desprazarse) por nacemento de fillo ou falecemento, accidente ou enfermidade graves ou hospitalización de parentes ata o segundo grao de consanguinidade (pais e avós, fillos, netos e irmáns) ou afinidade (irmáns, pais e avós, todos políticos) tamén é frecuentemente mellorado, ben ampliando os prazos, ben incluíndo outros familiares como suxeitos causantes ou situacións como supostos protexidos. En relación co primeiro aspecto, debemos sinalar que a negociación colectiva estudada aínda admite múltiples matices pois o habitual é que os convenios recollan diferentes prazos segundo a importancia concedida ás situacións desencadeantes do permiso (nacemento, falecemento, accidente ou enfermidade) e/ou dos suxeitos protagonistas destas (proxenitores, fillo, ou calquera outro familiar) e o seu grao de parentesco coa persoa traballadora. Como exemplo da diversidade de prazos, en ocasións, concédese un permiso de tres días laborais en caso de nacemento de fillo ou filla, quince días naturais por falecemento do mesmo, cinco días naturais por falecemento dos pais, tres días naturais por falecemento de irmáns, netos, avós e pais e irmáns políticos e dous días naturais no caso de enfermidade grave de pais, fillos, avós, irmáns, netos e pais políticos³⁷⁵. En todo caso, resulta imposible reproducir aquí todas as variantes posibles ao respecto, pois case pode afirmarse que cada convenio ten a súa, segundo prioriza un ou outro suposto. Ademais, ás veces, omítense a referencia a algunha das situacións legais, como a de accidente ou hospitalización³⁷⁶, centrándose o convenio só nas outras. Como xa se apuntou, en tal caso haberá que completar o convenio co previsto no artigo 37.3 ET. Pola contra, noutras ocasións, o que se fai é ampliar os supostos legais con outros adicionais, tal e como se exporá despois.

Por apuntar algúns exemplos, aínda que sen ánimo de exhaustividade, os permisos ampliáanse do seguinte xeito: a) o de nacemento de fillo, a tres³⁷⁷, catro³⁷⁸, cinco³⁷⁹ ou seis³⁸⁰ días³⁸¹, que poden ser todos naturais³⁸² ou laborais³⁸³ ou, polo menos algúns (v. gr, dous)³⁸⁴, o que é importante para os "efectos de rexistro"³⁸⁵ Nalgún caso, o permiso inicial pode aumentar se o nacemento é por cesárea ou xorde algunha

³⁷³ Artigo 10.1 CC "DALPHIMETAL ESPAÑA, S.A." (res. DPP de 30 novembro 2005). Tamén artigo 13 CC "Componentes de vehículos de Galicia, S.A.", cit.

³⁷⁴ Artigo 10.1 CC "DALPHIMETAL ESPAÑA, S.A.", cit.

³⁷⁵ Artigo 33 CC "GESTAMP VIGO, S.A.", cit.

³⁷⁶ Así, artigo 12 CC "COPO Ibérica, S.A.", cit. Non obstante, trata amplamente o suposto da hospitalización de parentes, o artigo 31 CC "ALUDEC Ibérica, S.A. (Vigo)", cit., segundo o que soamente se entenderá por hospitalización a estancia nun centro hospitalario, con parte de ingreso, durante vinte e catro horas ou máis, polo que non entra en tal suposto a estancia en urxencias por un tempo inferior ao indicado. Esta situación debe acreditarse co correspondente parte de ingreso no centro hospitalario.

³⁷⁷ Artigos 18 CC "Peugeot Citroën Automóviles España, S.A."; 23 CC "Envases metálicos de Vigo, S.A.L." (res. DPP de 29 de setembro de 2004); 34 CC "GKN Driveline Vigo, S.A. (antes GKN Indugasa)" (res. DPP de 5 de xullo de 2005) e anexo VI CC "derivados do cemento" (res. DPP de 6 de agosto de 2001). Tamén artigos 32 CC "empresas do metal sen convenio propio"; 10 CC "Faurecia Sistemas de escape España, S.A." e 20 CC "Factorías Vulcano, S.A.", xa citados.

³⁷⁸ Artigo 10 CC "Astilleros Armón Vigo, S.A.", cit.

³⁷⁹ Artigos 13 CC "Componentes de vehículos de Galicia, S.A." e 46 CC "construcción", cits.

³⁸⁰ Artigo 16 CC "Rocas Europeas de Construcción, S.A.", cit. e artigo 26 CC sectorial "mármoles e pedras", cit.

³⁸¹ Así, artigos 12 CC "COPO Ibérica, S.A." e 10.2 CC "DALPHIMETAL ESPAÑA, S.A.", cits.

³⁸² Artigo 23 CC "Envases metálicos de Vigo, S.A.L."; artigo 26 CC sectorial "mármoles e pedras" e artigo 20 CC "Factorías Vulcano, S.A.", cits.

³⁸³ Cfr. artigos 7 CC "VIZA Automoción, S.A."; 31 CC "Construcciones Navales P. Freire, S.A." (res. DPP de 4 de xuño de 2004); 28 CC "Cablerías Conductoras, S.A.", xa citados.

³⁸⁴ Artigo 26.1 CC "Crown Cork Ibérica, S.L.U.", cit.

³⁸⁵ Artigo 31 CC "ALUDEC Ibérica, S.A. (Vigo)", cit.

CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR

enfermidade diagnosticada por facultativo³⁸⁶, debido ao maior tempo de recuperación que necesita a nai³⁸⁷. b) O de falecemento de familiares, ben tres, dos cales polo menos dous deben ser laborais³⁸⁸, ou catro³⁸⁹, ou ben entre dous e seis³⁹⁰, tres e cinco³⁹¹, tres e dez³⁹² ou, en fin, tres e quince³⁹³ días, segundo o grao de parentesco. Nalgún suposto tamén se ten en conta a convivencia co familiar, en cuxo caso aumenta a licenza, por exemplo en dous días máis³⁹⁴. E c) o de enfermidade grave de familiares entre dous e tres³⁹⁵ ou tres e cinco días (laborais ou naturais), tamén segundo o grao de parentesco³⁹⁶.

No caso de desprazamento, a ampliación do permiso pode condicionarse a que aquel sexa superior a unha determinada distancia (v. gr, cen, cento cincuenta³⁹⁷, trescentos³⁹⁸ ou, mesmo, cincocentos³⁹⁹ quilómetros) dende o domicilio habitual do traballador, ou a que o traballador se desprace a outra provincia, comunidade autónoma⁴⁰⁰ ou, mesmo outro país⁴⁰¹, ampliándose, segundo o caso, por exemplo, de dous a tres⁴⁰² días naturais⁴⁰³ ou a seis, sendo catro retribuídos e dous non⁴⁰⁴. Se o desprazamento obedece ao nacemento dun fillo, tal circunstancia debe acreditarse co libro de familia⁴⁰⁵. Doutro lado, en ocasións, a ampliación da duración do permiso tamén se prevé por "circunstancias anormais" que poidan xurdir e que a fagan necesaria, malia que aquelas deben xustificarse⁴⁰⁶.

Respecto da segunda cuestión, a da extensión destes permisos a supostos protagonizados por outros familiares, debemos sinalar que o caso máis claro é o do cónxuxe⁴⁰⁷ (ou parella de feito)⁴⁰⁸, fillos políticos⁴⁰⁹, netos políticos⁴¹⁰, tíos consanguíneos⁴¹¹ e políticos⁴¹², sobriños consanguíneos⁴¹³ e políticos⁴¹⁴, primos⁴¹⁵, ou, máis xenericamente, o de parentes de terceiro ou cuarto grao⁴¹⁶ ou familiar que teña unha convivencia prolongada co traballador⁴¹⁷. Nestes casos, os permisos adoitan ser breves, dun ou dous días naturais. Doutro lado, a ampliación dos supostos prodúcese, por exemplo, cando o permiso por nacemento dun fillo se estende á adopción⁴¹⁸ e/ou acollemento⁴¹⁹, malia que nalgún caso o permiso é diferente nun e outro suposto⁴²⁰, o que quizais non se xustifique de todo.

³⁸⁶ Ibidem; no devandito convenio engádense dous días máis.

³⁸⁷ O artigo 18 CC "GKN Driveline Vigo, S.A. (antes GKN Indugasa)", cit., engade para este suposto un día máis laborable.

³⁸⁸ Artigo 26.1 CC "Crown Cork Ibérica, S.L.U.", cit.

³⁸⁹ Artigo 7 CC "VIZA Automoción, S.A.", cit. Tamén artigo 31 CC "Construcciones Navales P. Freire, S.A." igualmente citado.

³⁹⁰ Artigo 16 CC "Rocas Europeas de Construcción, S.A.", cit.

³⁹¹ Artigos 12 CC "COPO Ibérica"; 18 CC "GKN Driveline Vigo, S.A. (antes GKN Indugasa)" e 18 CC "Peugeot Citroën Automóviles España, S.A.", cits.

³⁹² Artigo 28 CC "Cableerías Conductoras, S.A.", cit., se falece o cónxuxe ou fillos.

³⁹³ Artigo 17 CC "Asientos de Galicia, S.L.", xa citado e artigo 10 CC "MGI-Coutier España, S.L." (res. DPP de 20 de xaneiro de 2004).

³⁹⁴ Artigo 26 CC sectorial "mármoles e pedras", cit.

³⁹⁵ Artigo 18 CC "Peugeot Citroën Automóviles España, S.A.", cit.

³⁹⁶ Artigos 12 CC "COPO Ibérica" e 10.2 CC "DALPHIMETAL ESPAÑA, S.A.", cits.

³⁹⁷ Artigo 17 CC "Asientos de Galicia, S.L.", cit.

³⁹⁸ Artigo 18 CC "GKN Driveline Vigo, S.A. (antes GKN Indugasa)", cit.

³⁹⁹ O artigo 18 CC "GKN Driveline Vigo, S.A. (antes GKN Indugasa)", cit., ten en conta ambas as dúas referencias quilométricas para o desprazamento por enfermidade grave dos familiares.

⁴⁰⁰ Artigos 17 CC "Asientos de Galicia, S.L." e 10 CC "Faurecia Sistemas de escape España, S.A.", citados.

⁴⁰¹ Artigo 31 CC "ALUDEC Ibérica, S.A. (Vigo)", cit.

⁴⁰² Artigo 12 CC "COPO Ibérica", cit.

⁴⁰³ Artigo 26.1 CC "Crown Cork Ibérica, S.L.U.", cit. Tamén artigos 7 CC "VIZA Automoción, S.A."; 10.5 CC "DALPHIMETAL ESPAÑA, S.A."; 28 CC "Cableerías Conductoras, S.A." e 16 CC "Rocas Europeas de Construcción, S.A." citados.

⁴⁰⁴ Artigo 31 CC "ALUDEC Ibérica, S.A. (Vigo)", cit.

⁴⁰⁵ Artigo 26.1 CC "Crown Cork Ibérica, S.L.U.", cit.

⁴⁰⁶ Artigo 26.1 CC "Crown Cork Ibérica, S.L.U.", cit., prevea para o caso de morte de pais, fillos e cónxuxe e tamén de irmáns, netos e avós se forman parte da unidade familiar.

⁴⁰⁷ Así, artigos 12 CC "COPO Ibérica"; 26.1 CC "Crown Cork Ibérica, S.L.U."; 46 CC "construcción" e 16 CC "Rocas Europeas de Construcción, S.A.", cits.

⁴⁰⁸ Artigo 10.3 CC "DALPHIMETAL ESPAÑA, S.A.", cit.

⁴⁰⁹ Artigos 12 CC "COPO Ibérica"; 28 CC "Cableerías Conductoras, S.A."; 18 CC "Peugeot Citroën automóviles España, S.A."; 10 CC "Faurecia Sistemas de escape España, S.A." e 16 CC "Rocas Europeas de Construcción, S.A.", xa citados.

⁴¹⁰ Artigo 31 CC "Construcciones Navales P. Freire, S.A.", cit.

⁴¹¹ Artigos 12 CC "COPO Ibérica, S.A."; 17 CC "Asientos de Galicia, S.L."; 32 CC "empresas do metal sen convenio propio" e 10.7 CC "DALPHIMETAL ESPAÑA, S.A.", xa citados.

⁴¹² Artigos 31 CC "Construcciones Navales P. Freire, S.A."; 18 CC "GKN Driveline Vigo, S.A. (antes GKN Indugasa)"; 10 CC "Faurecia Sistemas de escape España, S.A."; 26 CC sectorial "mármoles e pedras" e 18 CC "Peugeot Citroën automóviles España, S.A.", cit.

⁴¹³ Artigo 26.1 CC "Crown Cork Ibérica, S.L.U.", cit., que prevé un permiso de dous días naturais; en caso de tíos e sobriños por afinidade, o traballador dispón do tempo necesario para acudir ao sepelio, logo de notificación e xustificación. Cfr, tamén, artigo 7 CC "VIZA Automoción, S.A.", cit. e artigo 10 CC "Astilleros Armón Vigo, S.A.", cit.

⁴¹⁴ Artigo 31 CC "Construcciones Navales P. Freire, S.A.", cit.

⁴¹⁵ Artigo 28 CC "Cableerías Conductoras, S.A.", cit., en grao de consanguinidade.

⁴¹⁶ Artigo 12 CC "COPO Ibérica, S.A.", cit.

⁴¹⁷ Artigo 10 CC "MGI-Coutier España, S.L.", cit.

⁴¹⁸ Artigos 10.2 CC "DALPHIMETAL ESPAÑA, S.A."; 10 CC "Faurecia Sistemas de escape España, S.A."; 46 CC "construcción" e 26.1 CC "Crown Cork Ibérica, S.L.U.", xa citados.

⁴¹⁹ Artigo 28 CC "Cableerías Conductoras, S.A.", cit. Sobre ambos os dous supostos, artigo 32 CC "empresas do metal sen convenio propio", cit. e artigo 17 CC "Asientos de Galicia, S.L.", cit.

⁴²⁰ O artigo 18 CC "GKN Driveline Vigo, S.A. (antes GKN Indugasa)", cit.: prevé para o nacemento natural tres días e para a adopción días.

CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR

Outras matizacións destacables, aínda que específicas, en canto acostuman depender de cada convenio e suposto, son as relativas a::

a) o *inicio do cómputo* dos días de permiso. En xeral, efectuarase, para todas as licenzas, dende o día da data do feito causante, salvo que, ao producirse este, xa transcorrera o cincuenta e dous por cento desta, en cuxo caso se computará a partir do día seguinte⁴²¹. Ademais, nalgún caso establécese que a persoa interesada, por acordo co departamento de persoal, pode variar a data de goce⁴²². Nos casos de enfermidade grave, o feito causante constitúe o ingreso no centro hospitalario, polo que a licenza se computa dende o día seguinte ao do ingreso, salvo que a persoa interesada lle comunique ao citado departamento o seu desexo de gozar do permiso dende o día (posterior) da intervención cirúrxica⁴²³. En caso de falecemento, ás veces prevese que o inicio do permiso sexa a partir do día seguinte, sendo o do falecemento a cargo do traballador ou da traballadora (de ausentarse do traballo), e salvo que este solicite que tamén forme parte do permiso⁴²⁴.

b) O xeito de *acreditar o grao de parentesco ou a situación fáctica que dá dereito ao permiso*, que, por exemplo, en caso de falecemento, pode ser a través da nota necrolóxica ou, de ser esta ineficaz para tales efectos, unha certificación do párroco correspondente ou calquera outro documento que acredite o parentesco e o falecemento⁴²⁵. No suposto de enfermidade grave dos familiares, a través dun certificado médico, que debe especificar a gravidade desta⁴²⁶, e no de matrimonio, o libro de familia ou certificado do xulgado ou igrexa. Algún convenio prevé que se, por circunstancias imprevistas, a persoa traballadora non puido solicitar o permiso previamente, debe notificalo nas vinte e catro horas seguintes e, con posterioridade á súa reincorporación, dispón dun prazo de corenta e oito horas para acreditar documentalmentemente as circunstancias que alegou para o seu goce⁴²⁷. Nalgún caso de non achegar proba ou ser esta insuficiente aos efectos indicados, descontaráselle ao traballador ou traballadora o salario indebidamente percibido polos días de licenza, á vez que se lle abrirá un expediente disciplinario⁴²⁸.

c) O *número de veces que se pode gozar un mesmo permiso*, que -como sucede con outros aspectos- adoita depender do grao de parentesco. Así, o permiso por enfermidade de familiar pode gozarse dúas veces ao ano pola mesma enfermidade no caso de que se trata do cónxuxe e fillos ou fillas; nos demais casos, unha vez⁴²⁹.

d) O *momento e modo de goce do permiso*, que xeralmente debe ser o de produción do feito causante. Con todo, nalgún caso admítese excepción, como no de nacemento do menor, que pode ser no prazo dos sete⁴³⁰ ou dez⁴³¹ días seguintes ao parto ou, no seu caso, adopción; ou no de matrimonio, o goce do cal pode iniciarse antes da voda, se así se solicita pola parte interesada⁴³². Tamén existe a posibilidade en certos casos, por exemplo, o de enfermidade grave dun familiar, que o permiso se goce en días alternos ou, mesmo, a media xornada, a petición do interesado⁴³³.

E e) a *incidencia destas ausencias ao traballo para os efectos de determinados premios ou complementos*, como o de asistencia ou absentismo, extensamente regulado nalgún convenio. A regra

⁴²¹ Artigo 10.3 CC "Faurecia Sistemas de escape España, S.A.", cit.

⁴²² Ibidem.

⁴²³ Artigo 10, in fine, CC "DALPHIMETAL ESPAÑA, S.A.", cit. Tamén artigo 31 CC "ALUDECE Ibérica, S.A. (Vigo)", igualmente cit.

⁴²⁴ Anexo IV CC "Crown Cork Ibérica, S.L.U.", cit.

⁴²⁵ Ibidem. Tamén anexo VI CC "derivados do cemento", cit.

⁴²⁶ Anexo VI CC "derivados do cemento", cit.

⁴²⁷ Artigo 20 CC "Factorías Vulcano, S.A.", cit.

⁴²⁸ Artigo 21.3 CC "Hijos de J. Barreras", S.A." (res. DPP de 23 de maio de 2002).

⁴²⁹ Anexo IV CC "Crown Cork Ibérica, S.L.U.", cit.

⁴³⁰ Artigos 18 CC "Peugeot Citroën Automóviles España, S.A." e 18 CC "GKN Driveline Vigo, S.A. (antes GKN Indugasa)", xa citados.

⁴³¹ Artigo 21.3 CC "Hijos de J. Barreras", S.A.", cit.

⁴³² Artigo 7 CC "VIZA Automoción, S.A.", cit.

⁴³³ Artigo 31 CC "Construcciones Navales P. Freire, S.A.", cit.

CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR

xeral é a de que, en canto xustificadas, estas ausencias non repercuten negativamente na percepción do devandito premio⁴³⁴ nin no cómputo do absentismo a outros efectos⁴³⁵.

En terceiro lugar, o permiso polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo. Resulta curioso constatar como, a diferenza doutros, este permiso apenas é obxecto de tratamento polos convenios colectivos examinados; como moito, algúns limítanse a reiterar a precisión legal, sen maior comentario⁴³⁶. Debemos explicar parcialmente esta circunstancia segundo os convenios examinados se refiren a un sector profesional no que non abunda a contratación de mulleres, a diferenza doutros (v. gr, salóns de peiteado, ensino ou limpeza). Con todo, é importante animar aos interlocutores sociais a que mostren unha maior sensibilidade cara ás traballadoras embarazadas do sector e empecen a negociar cláusulas que complementen e melloren a regulación legal mínima do ET nesta materia. Neste sentido, o propio sería entrar a precisar cuestións tales como, por exemplo, o mes a partir do cal se pode facer uso deste permiso (xeralmente, a partir do sexto ou sétimo de embarazo), as horas de permiso semanal ou o establecemento dun horario flexible.

En cuarto lugar, as traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. En caso de que ambos os dous pais traballen, este permiso pode ser gozado indistintamente por ambos os dous proxenitores. Como se apuntará despois, este permiso pode ser substituído por unha redución de xornada en media hora coa mesma finalidade (artigo 37.4 ET). A intervención da negociación colectiva estudada neste punto non adoita ser moi exhaustiva, pois moitos convenios limítanse a reiterar o disposto no ET⁴³⁷, co que de pouco serven. Pola contra, as melloras acostuman centrarse no aumento da idade do menor, que pode elevarse ata os doce meses⁴³⁸, ou do tempo de permiso, que pode alcanzar, v. gr, unha hora e quince minutos⁴³⁹, malia que nalgún caso sorprende que este aumento non se produza se é o pai quen utiliza o permiso de lactación, o que parece discriminatorio por inxustificable. En fin, outra mellora necesaria e lóxica pode ser a de estender este permiso ao suposto de adopción⁴⁴⁰, que debería completarse co de acollemento, especialmente se ten fins adoptivos. Para os efectos da acreditación desta circunstancia que dá dereito ao goce do permiso pode utilizarse, por exemplo, o certificado médico do parto⁴⁴¹.

Polo demais, algún convenio sitúa esta hora de permiso, a elección da interesada, ao comezo ou ao final da xornada, por similitude co réxime da redución desta por tal motivo; outro, non obstante, prevé que, logo de solicitude, aquela se gozase na primeira hora da xornada normal de traballo⁴⁴², o que non parece ter excesiva lóxica, sobre todo se se repara en que a finalidade do permiso é que o pai ou a nai poidan ausentarse do traballo para seguir alimentando o fillo con regularidade. En fin, ás veces precísase que, en caso de lactación artificial, o pai tamén pode facer uso deste permiso⁴⁴³, o que resulta de todo lóxico e acertado, pois contribúe de xeito claro a que o pai tamén se faga cargo das responsabilidades familiares.

En quinto lugar, en caso de nacemento de fillos prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo

⁴³⁴ Cfr. artigo 19 CC "GKN Driveline Vigo, S.A. (antes GKN Indugasa)" e artigo 31 CC "ALUDEC Ibérica, S.A. (Vigo)", xa citados.

⁴³⁵ Artigo 30 CC "COPO Ibérica, S.A.", cit.

⁴³⁶ Artigo 31 CC "ALUDEC Ibérica, S.A. (Vigo)", cit.

⁴³⁷ Así, artigo 13.3 CC "Componentes de vehículos de Galicia, S.A.", cit.

⁴³⁸ Artigo 12.10 CC "COPO Ibérica, S.A.", cit.

⁴³⁹ Artigo 7 CC "VIZA Automoción, S.A.", cit.

⁴⁴⁰ Artigo 26.7 CC "Crown Cork Ibérica, S.L.U.", cit.

⁴⁴¹ Anexo VI CC "derivados do cemento", cit.

⁴⁴² Artigo 16 CC "GAREVOL, S.L." (res. DPP de 25 novembro 2003).

⁴⁴³ Artigo 10 CC "Astilleros Armón Vigo, S.A.", cit.

CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR

cun permiso dunha hora. Así mesmo, como se comentará despois, tamén teñen dereito a reducir a súa xornada. Aínda que a maioría dos convenios colectivos estudados son posteriores á introdución deste permiso pola disposición adicional oitava da Lei 12/2001, de 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade, é necesario destacar que ningún deles fai referencia a este permiso, nin sequera para reiterar a súa regulación legal, o que é reflexo da inercia da negociación colectiva, que tende a manter a literalidade das cláusulas duns anos para outros e a atrasar a incorporación doutras novas que reflectan problemas actuais. Pouco a pouco espera que os convenios colectivos examinados tamén aludan a estas novas situacións para mellorar a súa regulación legal, pois será unha boa vía para atender a unha situación especialmente delicada a nivel emocional para os proxenitores e, á súa vez, para fomentar a natalidade. Con todo, esta ausencia na negociación colectiva non deixa totalmente desprotexidos os traballadores afectados, pois, neste aspecto, debe estarse aos mínimos establecidos no ET.

B) Non previstos no ET

Os convenios examinados tamén adoitan crear permisos novos non previstos no artigo 37 ET, ás veces por analogía con algún dos recollidos neste, ás veces por atender a outras necesidades familiares. Esta función de mellora dos convenios debe valorarse positivamente en canto reflicte a preocupación dos suxeitos negociadores por atender ás verdadeiras necesidades xurdidas na vida cotiá e que van máis alá do no seu día previsto por quen legisla. Ademais, debemos recordar que esta función de mellora dos mínimos legais é o que autenticamente xustifica os convenios, pois, de limitarse a reiterar o que di a lei, de pouco servirían. Con todo, con certo aire máis restritivo e ambiguo, algún convenio conténtase con recordar a facultade privativa da empresa de crear permisos retribuídos adicionais, á parte dos previstos no ET, para circunstancias excepcionais⁴⁴⁴, pero sen chegar a prevelos.

Como exemplo de permiso creado por analogía doutro legal, hai que citar o concedido por matrimonio dos familiares da persoa traballadora (habitualmente pais-nais, fillos-fillas, irmáns-irmás, malia que, ás veces, se estende a irmáns/ás políticos⁴⁴⁵ e netos-netas de consanguinidade)⁴⁴⁶, que dá a este un día natural de descanso⁴⁴⁷, que acostuma coincidir co da "data de realización da cerimonia"⁴⁴⁸, salvo que aquel se celebre fóra da provincia, en cuxo caso auméntase (v. gr, a dous)⁴⁴⁹. Para os efectos de acreditación, pode utilizarse o convite ou o certificado da igrexa ou xulgado que inclúa referencia ao parentesco⁴⁵⁰.

Como mostra de permisos que atenden a situacións novas, cabe aludir ao permiso por asistencia a consulta médica, tanto do traballador ou traballadora coma doutros familiares. Así sinalase, por exemplo, que "cando, por razón de enfermidade, a persoa traballadora necesite asistir á consulta médica en horas coincidentes coa xornada laboral, a empresa concederalle o permiso necesario sen perda da retribución"⁴⁵¹. Aínda que neste caso non se fixo, noutros concretase a duración máxima do citado permiso en, por exemplo, doce⁴⁵², dezaseis⁴⁵³, vinte⁴⁵⁴, vinte e dúas⁴⁵⁵ ou setenta e dúas⁴⁵⁶ horas anuais.

⁴⁴⁴ Artigo 22 CC "Factorías Vulcano, S.A.", cit.

⁴⁴⁵ *Ibidem*.

⁴⁴⁶ O artigo 18 CC "Peugeot Citroën automóviles España, S.A.", cit., concede este permiso cando estes familiares tamén son por afinidade. No mesmo sentido, artigo 31 CC "ALUDEC Ibérica, S.A. (Vigo)", tamén cit.

⁴⁴⁷ Cfr. artigos 12 CC "COPO Ibérica, S.A."; 10 CC "MGI-Coutier España, S.L."; 18 CC "GKN Driveline Vigo, S.A. (antes GKN Indugasa)"; 32 CC "empresas do metal sen convenio propio"; 10.6 CC "DALPHIMETAL ESPAÑA, S.A."; 7 CC "VIZA Automoción, S.A."; 12.12 CC "COPO Ibérica, S.A."; 46 CC "construción" e 13 CC "Componentes de vehículos de Galicia, S.A.", todos xa citados.

⁴⁴⁸ Artigo 31 CC "ALUDEC Ibérica, S.A. (Vigo)", cit.

⁴⁴⁹ Artigo 16 CC "Rocas Europeas de Construcción, S.A.", cit.

⁴⁵⁰ Anexo VI CC "derivados do cemento", cit.

⁴⁵¹ Artigo 12.12 CC "COPO Ibérica, S.A.", cit. Tamén artigo 31 CC "ALUDEC Ibérica, S.A. (Vigo)", cit.

⁴⁵² Artigo 13.5 CC "Componentes de vehículos de Galicia, S.A.", cit. e artigo 26 CC sectorial "mármores e pedras" tamén citado.

⁴⁵³ Artigo 10.6 CC "DALPHIMETAL ESPAÑA, S.A." e artigo 10 CC "Faurecia Sistemas de escape España, S.A.", cits

⁴⁵⁴ Artigo 7 CC "VIZA Automoción, S.A.", cit. e artigo 10 CC "Astilleros Armón Vigo, S.A.", tamén cit.

⁴⁵⁵ Cfr. artigos 28 CC "Cableñas Conductoras, S.A."; 17 CC "Asientos de Galicia, S.L." e 32 CC "empresas do metal sen convenio propio", cits.

⁴⁵⁶ Artigo 16 CC "GAREVOL, S.L.", cit.

CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR

Nalgún suposto, a duración do permiso mesmo depende de se a consulta é ao médico especialista ou de cabeceira⁴⁵⁷. Algún convenio equipara a visita a especialistas particulares coa dos especialistas da Seguridade Social se aquela se fai co fin someterse a técnicas de fecundación asistida e conseguir un embarazo⁴⁵⁸. Nos casos excepcionais nos que se excedan estes toques máximos, requirirase un informe efectuado polo médico da empresa que ditamine sobre a procedencia ou improcedencia deste exceso, parece que para os efectos de retribución deste⁴⁵⁹. En todo caso, esíxese que a persoa contratada xustifique este permiso, o que adoita facerse co correspondente volante visado polo facultativo⁴⁶⁰, en que deberá constar a hora da consulta e, mesmo, a de entrada e saída desta⁴⁶¹. De omitirse este detalle, non hai dereito a retribución⁴⁶² ou só se retribuirán unhas horas como máximo (v. gr, tres)⁴⁶³. Nalgún suposto tampouco se retribuirán as horas que excedan de catro nunha mesma xornada⁴⁶⁴.

Así mesmo, tamén poderán exercer este dereito aqueles traballadores que necesiten asistir á consulta médica con outros familiares que están ao seu cargo⁴⁶⁵, que algún convenio identifica con fillos e fillas menores de doce⁴⁶⁶ ou dezaseis anos ou maiores discapacitados ou familiares directos (cónxuxe, pais, nais, avós) maiores de sesenta e cinco anos ou discapacitados⁴⁶⁷ ou, máis concisamente, coa esposa e fillos e fillas⁴⁶⁸ ou parentes de primeiro grao⁴⁶⁹. A maiores, nalgún convenio mesmo se prevé que, no caso de que a persoa traballadora teña que acompañar a parentes do primeiro grao que se desprazan a máis de cen quilómetros para recibir tratamentos médicos que esixan o seu acompañamento, aquel (ante a insuficiencia do permiso de cinco días non retribuídos de que dispón para tal situación), poderá solicitarlle á empresa, con antelación, outro permiso adicional para os efectos de que este si sexa retribuído⁴⁷⁰. En fin, como se aprecia, a variedade de situacións é importante e os matices dependen de cada convenio; en calquera caso, todos, en maior ou menor medida, tenden a conciliar a vida laboral e familiar.

Outro permiso análogo por razón de saúde é o que se concede a raíz da intervención cirúrxica da persoa traballadora ou dalgún familiar seu, xa conviva ou non na unidade familiar. Nestes casos, o permiso pode durar varios días, por exemplo, ata cinco naturais⁴⁷¹. Pola contra, dura un só, o da intervención, cando se está ante o denominado permiso por clínica de día e iso porque a persoa afectada é sometida a unha intervención cirúrxica ambulatoria, sen pasar a noite no centro de saúde⁴⁷².

Doutro lado, por analogía cos funcionarios e funcionarias da administración pública, algún convenio dos examinados tamén establece un permiso retribuído por asuntos propios, dun día de duración, que debe solicitarse cunha antelación mínima dunha semana. Como límites ao goce do devandito permiso, ás veces prevese que este non poida ser gozado simultaneamente por máis do dez por cento do cadro de persoal da empresa ou por varios traballadores ou traballadoras dunha mesma liña de produción se iso leva consigo risco de paralización desta⁴⁷³; co que tamén se busca atender aos intereses da empresa.

⁴⁵⁷ Artigo 46 CC "construcción" e artigo 10 CC "Astilleros Armón Vigo, S.A.", cits.

⁴⁵⁸ Artigo 10 CC "Astilleros Armón Vigo, S.A.", cit.

⁴⁵⁹ Artigo 13.5 CC "Componentes de vehículos de Galicia, S.A.", cit.

⁴⁶⁰ Artigo 31 CC "ALUDEC Ibérica, S.A. (Vigo)", cit., que precisa que o devandito certificado pode ser expedido polo facultativo ou persoal debidamente acreditado, sexa ou non da Seguridade Social. Tamén artigo 10 CC "Astilleros Armón Vigo, S.A.", cit.

⁴⁶¹ Anexo IV CC "Crown Cork Ibérica, S.L.U.", cit. Tamén artigo 13.5 CC "Componentes de vehículos de Galicia, S.A.", cit.

⁴⁶² Artigo 12.12 CC "COPO Ibérica, S.A.", cit.

⁴⁶³ Anexo IV CC "Crown Cork Ibérica, S.L.U.", cit.

⁴⁶⁴ Artigo 10 CC "Astilleros Armón Vigo, S.A.", cit.

⁴⁶⁵ Artigo 10.8 CC "DALPHIMETAL ESPAÑA, S.A.", cit.

⁴⁶⁶ Artigo 10 CC "Astilleros Armón Vigo, S.A.", cit.

⁴⁶⁷ Artigo 12.12 CC "COPO Ibérica, S.A.", cit.

⁴⁶⁸ Artigo 31 CC "Construcciones Navales P. Freire, S.A.", cit.

⁴⁶⁹ Artigo 31 CC "ALUDEC Ibérica, S.A. (Vigo)", cit.

⁴⁷⁰ Artigo 12.12 CC "COPO Ibérica, S.A.", cit.

⁴⁷¹ Artigo 13.1 CC "Componentes de vehículos de Galicia, S.A.", cit.

⁴⁷² Artigo 26.4 CC "Crown Cork Ibérica, S.L.U.", cit. Tamén parece aludir a este suposto o artigo 15 CC "SAI AUTOMOTIVE LIGNOTOCK, S.A." (res. DPP de 21 de setembro de 2004), cando alude a "unha licenza retribuída por intervención cirúrxica do traballador sen baixa médica dun día de duración".

⁴⁷³ Artigo 13 CC "Componentes de vehículos de Galicia, S.A.", cit.

CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR

Por último, cabe sinalar que, aínda que algúns convenios efectúan a equiparación entre o matrimonio e a parella de feito só para os efectos do goce do permiso por matrimonio, outros estenden esta equiparación a todos os permisos que corresponden ao cónxuxe tradicional. Así, conclúen a súa regulación sobre a materia cunha cláusula xeral en que establecen a devandita equiparación, o que pretende eliminar calquera tipo de discriminación entre ambos os dous tipos de parella. Como exemplo, algunhas cláusulas convencionais prevén que aquelas persoas que traballen que legalmente convivan con outra persoa e acrediten a súa situación por medio dun rexistro de parellas de feito, a través dun certificado expedido polo concello de residencia⁴⁷⁴ ou libro de familia, ou, de non existir tal rexistro, a través de escritura pública notarial outorgada conxuntamente⁴⁷⁵, terán todos os permisos a que se acaba de facer referencia para os cónxuxes tradicionais⁴⁷⁶. Repárese en que, para estes efectos, por matrimonio hai que entender o formado por membros de distinto ou igual sexo.

4.2.2 Permisos non retribuídos por razóns familiares

Á parte dos permisos retribuídos (tanto os previstos no artigo 37 ET como os creados a maiores), algúns dos convenios colectivos estudados aquí tamén consideraron oportuno prever outros non retribuídos, que os traballadores e traballadoras poden utilizar por razóns familiares. Así, ás veces, sinálase expresamente que aqueles poderán gozar dun permiso non retribuído “por motivos persoais”⁴⁷⁷, ou, máis concretamente, para determinadas situacións, como a de enfermidade grave de familiares íntimos (pais, fillos e cónxuxe)⁴⁷⁸ ou “por razón de desprazamento en caso de enfermidade grave de parentes ata o segundo grao” de consanguinidade⁴⁷⁹ ou afinidade⁴⁸⁰. Aínda que na maioría dos casos estes permisos non retribuídos son para “casos extraordinarios debidamente acreditados”⁴⁸¹, non falta ningún convenio que os prevé, á parte de para o caso de enfermidade grave de familiares, para o suposto xeral de que o traballador teña fillos menores de nove anos ou curse estudos académicos⁴⁸². Con todo, parece que estes permisos tamén se reservarán para casos extraordinarios, pois, ademais do salario, descóntase a súa duración para os efectos de antigüidade.

Sexa como for, debemos reparar en que algúns dos supostos de feito son situacións protexidas e, polo tanto, o goce destes permisos sucede ao do retribuído. Aclárase así, expresamente, nalgúns convenios respecto, por exemplo, do matrimonio do traballador, en que, tras finalizar o permiso retribuído de quince días naturais, se pode utilizar o non retribuído, que pode alcanzar un máximo de dez días máis⁴⁸³; ou do falecemento ou intervención cirúrxica dun familiar (cónxuxe, proxenitores e fillos), nos que aos cinco días naturais retribuídos poden engadírselle dous máis, “de graza”, non retribuídos⁴⁸⁴. Aínda que non ten por que ser a regra xeral, neste último caso o permiso non retribuído condicionouse á necesidade de desprazamento que, polas súas especiais circunstancias, facía necesario un maior tempo libre. Con carácter xeral, a duración desta licenza oscila segundo o caso, podendo ser de cinco⁴⁸⁵ ou dez⁴⁸⁶ días, un mes⁴⁸⁷ ou mesmo, “polo tempo que sexa preciso”, segundo o caso⁴⁸⁸.

⁴⁷⁴ Artigo 23 CC “Envases metálicos de Vigo, S.A.L.”, cit.

⁴⁷⁵ Artigo 31 CC “ALUDEC Ibérica, S.A. (Vigo)”, cit.

⁴⁷⁶ Artigo 12.15 CC “COPO Ibérica, S.A.”, cit. Tamén, entre outros, artigos 7 CC “VIZA Automoción, S.A.”; 18 CC “GKN Driveline Vigo, S.A. (antes GKN Indugasa)”; 18 CC “Peugeot Citroën Automóviles España, S.A.”; 32 CC “empresas do metal sen convenio propio”; 31 CC “ALUDEC Ibérica, S.A. (Vigo)”; 28 CC “Cablerías Conductoras, S.A.” e 31 CC “Construcciones Navales P. Freire, S.A.”, xa citados.

⁴⁷⁷ Artigo 12.15 CC “COPO Ibérica, S.A.”, cit.

⁴⁷⁸ Artigo 27 CC “Crown Cork Ibérica, S.L.U.”, cit.

⁴⁷⁹ Artigo 17 CC “Asientos de Galicia, S.L.”, cit.

⁴⁸⁰ Artigo 28 CC “Cablerías conductoras, S.A.”, cit.

⁴⁸¹ Artigo 27 CC “Crown Cork Ibérica, S.L.U.”, cit. En iguais termos, artigo 7 CC “VIZA Automoción, S.A.”, cit.

⁴⁸² Artigo 10 CC “Astilleros Armón Vigo, S.A.”, cit.

⁴⁸³ Artigo 31 CC “Construcciones Navales P. Freire, S.A.”, cit.

⁴⁸⁴ Artigo 13 CC “Componentes de vehículos de Galicia, S.A.”, cit.

⁴⁸⁵ Cfr. artigos 12.15 CC “COPO Ibérica, S.A.” e 13.2 CC “Componentes de vehículos de Galicia, S.A.”, todos cit.

⁴⁸⁶ Artigo 28 CC “Cablerías conductoras, S.A.” e artigo 17 CC “Asientos de Galicia, S.L.”, citados.

⁴⁸⁷ Artigo 27 CC “Crown Cork Ibérica, S.L.U.”, cit.

⁴⁸⁸ *Ibidem*.

CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR

Os requisitos aos que se someten estes permisos adoitan ser os de: a) solicitude motivada por escrito e dirixida ao departamento de persoal⁴⁸⁹; b) petición anticipada, por exemplo, con corenta e oito⁴⁹⁰ ou setenta e dúas⁴⁹¹ horas ou quince⁴⁹² días de antelación; e c) compatibilidade coas necesidades da empresa⁴⁹³, o que determina que, por exemplo, nalgún caso esta última poderá denegar este permiso cando afecte, simultaneamente, a máis dun dez por cento do cadro de persoal ou cando sexa solicitado por varios operarios ou operarias dunha mesma liña de produción e iso repercuta negativamente nesta⁴⁹⁴. Este último requisito intenta conciliar os intereses desta última cos dos traballadores e traballadoras.

Como submodalidade destes permisos, débese aludir aos “semirretribuídos”, que son aqueles nos que o traballador percibe só parte da retribución. Así, por exemplo, nalgún caso de enfermidade ou hospitalización do cónxuxe, pais e fillos, unha vez esgotada a licenza de tres días retribuídos, dispónse doutros tres máis nos que este só cobra o cincuenta por cento do seu salario de convenio⁴⁹⁵.

4.3 Suspensión do contrato

4.3.1 Por risco durante o embarazo

A) Avaliación de riscos e medidas protectoras previas

No caso da traballadora embarazada ou en situación de parto recente, os intereses que se deben protexer van máis alá dos directamente relacionados coa saúde da traballadora, pois perséguese outros tan importantes como os de indemnidade do feto ou do neno acabado de nacer a través da evitación do contacto da nai con elementos ou substancias que, posteriormente, poderían repercutir negativamente naqueles. Coa finalidade de protexer estes intereses, o artigo 26 da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, prevé que a avaliación de riscos a que está obrigado o empresario (artigo 16 LPRL) debe comprender a determinación da “natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo... a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente” na súa saúde ou na do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico⁴⁹⁶. Deste modo, o feito de que a muller embarazada pertenza a un grupo de risco obriga ao empresario a realizar unha avaliación exhaustiva e rigorosa dos posibles riscos que poden derivar dun posto de traballo. Neste sentido, cabe ter en conta os dous anexos da Directiva 92/85, de 19 de outubro, relativa á aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e saúde no traballo en caso de embarazo ou lactación da muller traballadora, que conteñen a “lista non exhaustiva” de axentes, procedementos e condicións de traballo que, por previsión legal expresa, presúmese que afectan negativamente á saúde desta ou do feto (artigos 4. 1 e 6 Directiva citada).

Un aspecto interesante é o relativo ao feito de que o empresario só está obrigado a realizar a avaliación de riscos, loxicamente, a partir do momento en que lle conste o estado da traballadora. En relación con iso, a Directiva 92/85 define a traballadora protexida (embarazada, que dera a luz e en período de lactación) como a que lle comunique persoalmente o seu estado ao empresario, “conforme ás lexislacións e/ou prácticas nacionais” (artigo 2), o que pode facerse oralmente ou por escrito. Non obstante, iso en absoluto implica esixencia legal ningunha -que non existe no ámbito do dereito

⁴⁸⁹ Ibid.

⁴⁹⁰ Artigo 12.15 CC “COPO Ibérica, S.A.”, cit.

⁴⁹¹ Artigo 7 CC “VIZA Automoción, S.A.”, cit.

⁴⁹² Artigo 13.2 CC “Componentes de vehículos de Galicia, S.A.”, cit.

⁴⁹³ Artigo 12.15 CC “COPO Ibérica, S.A.”, cit.

⁴⁹⁴ Artigo 13.2 CC “Componentes de vehículos de Galicia, S.A.”, cit.

⁴⁹⁵ Artigo 7 CC “VIZA Automoción, S.A.”, cit.

⁴⁹⁶ Reproduce este precepto legal o artigo 40 CC “empresas do metal sen convenio propio”, cit.

CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR

comunitario nin do dereito interno- de notificar ao empresario o estado de embarazo, algo que concirne á esfera da autodeterminación informativa da traballadora. Quizais pensando na posibilidade de que o empresariado sexa o último en decatarse, algúns convenios dos examinados prevén que será a traballadora quen poderá solicitar o cambio de posto⁴⁹⁷.

Cando os resultados da avaliación revelan un risco para a seguridade e saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación das traballadoras embarazadas, que deran a luz ou en período de lactación o empresario debe adoptar as medidas necesarias para evitar a exposición ao devandito risco a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo (artigo 26.1 LPRL). Dende este punto de vista, a negativa das devanditas traballadoras a aceptar as correspondentes medidas de protección non pode condicionar a adopción destas pola empresa, pois esta, ante a situación de risco, sempre ten obriga de introducir estas medidas e a traballadora de aceptalas, so pena de posible sanción. Doutro lado, é lexítima a negativa da traballadora a seguir desenvolvendo a súa prestación laboral nun posto do que poida derivar perigo para a súa saúde ou a do seu fillo. As citadas medidas consisten, en primeiro lugar, na adaptación do posto e condicións de traballo á nova situación da traballadora, o que incluírá o acondicionamento do lugar e instrumentos de traballo e, mesmo, o relevo no uso destes cando o risco que xeran non se pode evitar doutro modo. Así mesmo, tamén poden ser necesarias modificacións no tempo de traballo que impliquen o traslado dun posto de traballo nocturno a outro diúrno ou o abandono do sistema de quendas. De feito, algún convenio dos analizados establece, como limitacións claras para a traballadora embarazada, as do traballo por quendas e nocturno⁴⁹⁸, que, polas súas especiais características, son máis lesivos para a súa saúde e, polo tanto, do feto ou do neno acabado de nacer.

En segundo lugar, cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resulte posible ou, a pesar de tal adaptación, o posto de traballo siga influíndo negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, esta ten dereito a ser trasladada a outro posto de traballo ou función diferente compatible co seu estado. Agora ben, este traslado condiciónase á existencia do correspondente informe médico que acredite a existencia dese impacto negativo sobre a saúde da traballadora. Máis concretamente, a certificación ten que ser expedida polos "servizos médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das mutuas, co informe do médico do Servizo Nacional da Saúde que asista facultativamente á traballadora" (artigo 26.2 LPRL) ou, en palabras da disposición adicional segunda RD 1251/2001, do 16 de novembro, polo que se regulan as prestacións económicas do sistema da seguridade social por maternidade e risco durante o embarazo, tal certificación será expedida polos "servizos médicos da entidade xestora correspondente ou mutua de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguridade Social á que estea asociada a empresa, aos efectos da prestación económica da incapacidade temporal, derivada de continxencias comúns". No caso de que a correspondente dirección provincial do INSS non dispoña de servizos médicos propios, a mencionada certificación será expedida pola Inspección de Servizos sanitarios do INSALUD ou órgano equivalente das comunidades autónomas que asumiran a transferencia en materia sanitaria.

⁴⁹⁷ Artigo 15 CC "COPO Ibérica", S.A., cit. e artigo 13 CC "Cablerías conductoras, S.A.", igualmente cit.

⁴⁹⁸ Artigo 30 CC "Envases metálicos de Vigo, S.A.L.", cit.

CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR

Con independencia de que a certificación corresponda aos servizos médicos da dirección provincial da entidade xestora ou da mutua será requisito previo o informe médico do Instituto Nacional da Saúde ou do servizo público de saúde equivalente, que asista facultativamente á traballadora, en que se exprese a súa situación de embarazo, así como que as condicións do posto de traballo desempeñado poden influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto. Como se aprecia, o que agora o lexislador esixe é a intervención tanto do facultativo do réxime da Seguridade Social aplicable que asista a traballadora como a dos servizos médicos do INSS ou, no seu caso, da mutua de accidentes de traballo e enfermidades profesionais. Con todo, resulta claro que o médico do Servizo Nacional da Saúde só ten competencia para emitir informe, preceptivo pero non vinculante, polo que serán os servizos médicos do INSS ou mutuas os que teñan a última palabra, en caso de discrepancia, a través da emisión do correspondente certificado.

Para os efectos de traslado da traballadora embarazada, o empresario debe determinar, logo da consulta non vinculante con persoas encargadas de representar os traballadores, a relación de postos de traballo exentos de riscos para aquela. En calquera caso, o cambio de posto debe observar os criterios previstos para a mobilidade funcional (ordinaria), polo que deben respectarse tanto as limitacións esixidas polas titulacións académicas e profesionais necesarias para o exercicio dunha determinada prestación laboral como as derivadas do grupo profesional. Agora ben, excepcionalmente, cando dentro do seu grupo ou categoría profesional equivalente non exista un posto de traballo compatible co seu estado, a traballadora poderá ser trasladada a outro alleo a aquel (mobilidade funcional extraordinaria), ben inferior ou superior, debendo aboárselle, no primeiro caso, a retribución do posto de orixe; e, no segundo, a do novo posto, se fose superior, o que evitaría o enriquecemento inxustificable do empresariado. En todo caso, o traslado ten efectos temporais, que alcanzan ata o momento en que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación ao anterior posto, o que pode acontecer, por modificación das condicións laborais, mesmo antes do parto. Neste sentido, repárese en que o embarazo non debe ser tratado como unha enfermidade -polo menos, con carácter xeral- nin debe servir de escusa para discriminar a traballadora, polo que sempre que sexa posible debe intentarse compatibilizar esta nova situación persoal co desenvolvemento normal da prestación laboral.

Os convenios colectivos examinados adoitan incidir neste segundo tipo de medidas, mesmo algúns reproducen, case literalmente, o contido do citado artigo 26 LPRL, recentemente exposto⁴⁹⁹. Con todo, o habitual é que estas cláusulas convencionais sexan máis breves e se limiten a apuntar a posibilidade do cambio de posto ou algunha matización ao respecto. Así prevese que, “nos casos de embarazo, se as condicións de traballo poden aumentar o risco de aborto ou malformación do feto, a traballadora terá dereito a cambiar de posto de traballo a outro que non implique risco para a saúde da nai nin do feto”⁵⁰⁰. Aínda que, nalgúns casos, o traslado de posto parece condicionarse “ás posibilidades técnicas e organizativas da empresa”, as cales deben tomarse en consideración⁵⁰¹, iso non pode interpretarse no sentido de que, se as devanditas circunstancias o impedisen, en tales casos non procedería a adopción de ningunha das medidas de protección da traballadora. Máis correcto é interpretar que, en tal suposto, o que procedería sería a medida que se analiza no seguinte apartado, ou sexa, a de suspensión do

⁴⁹⁹ Artigo 40 CC “empresas do metal sen convenio propio” e artigo 36.4 CC “Cablerías Conductoras, S.A.” citados.

⁵⁰⁰ 500 Artigo 30 CC “Envasos metálicos de Vigo, S.A.L.”, cit. En similar sentido, artigos 15 CC “Astilleros Armón Vigo, S.A.” e 30 CC “Asientos de Galicia, S.L.”, xa citados.

⁵⁰¹ 501 Artigo 15 CC “Astilleros Armón Vigo, S.A.”; artigo 13 CC “Cablerías Conductoras, S.A.” e artigo 30 CC “Asientos de Galicia, S.L.”, cits.

CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR

contrato por risco durante o embarazo. Sexa como for, a cláusula comentada o que revela é que o cambio de posto da traballadora tamén ten que ter en conta a estrutura organizativa e os intereses da empresa, pois a esta non lle resulta irrelevante que un traballador preste servizos nun ou outro posto. Nesta mesma liña, algún convenio prevé que, de non ser posible o cambio de posto, “a empresa informará o Comité de Seguridade e Saúde dos motivos que impiden efectualo, tomando entre ambas as dúas partes unha decisión, unha vez estudados os motivos aducidos”⁵⁰².

B) Réxime xurídico

Por último, se ningún cambio de posto resulta técnico ou obxectivamente posible (v. gr, por razóns do proceso produtivo ou carecer a traballadora dos coñecementos ou aptitudes necesarias) ou non pode razoablemente esixirse por motivos xustificadas, tales como o de resultar discriminatorio ou vexatorio para aquela, pode declararse o paso da afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo [artigo 45.1.d), ET]⁵⁰³. Esta nova causa de suspensión responde á actual preocupación dos poderes sociais de protexer tanto a vida e saúde da traballadora embarazada, do feto ou do neno acabado de nacer como fomentar o incremento da natalidade a través de medidas que permitan conciliar o estado daquela co desenvolvemento dunha prestación laboral. Con todo, cabe ter claro a excepcionalidade da medida en cuestión, en canto se configura como un último nivel de protección (tras o fracaso ou ineficacia da adaptación das condicións de traballo e o traslado de posto, dentro ou non da mesma categoría profesional, segundo sexa posible).

A precisións máis destacables que os convenios examinados efectúan respecto do réxime xurídico desta suspensión aluden a: 1) a reserva de posto de traballo durante esta; a devandita precisión, en canto xa garantida polo ET, resulta innecesaria⁵⁰⁴. 2) A aplicación do disposto no artigo 48.5 ET, que se refire ao dies ad quem da suspensión contractual analizada. O devandito día identifícase co do inicio da suspensión do contrato por maternidade biolóxica ou desaparición da imposibilidade da traballadora de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatible co seu estado⁵⁰⁵. En canto á reprodución dunha regra legal, esta precisión convencional tampouco achega nada. En todo caso, é importante comentar que este dies ad quem evidencia, unha vez máis, o desexo do lexislador de que, sempre que sexa posible, a traballadora se reincorpore ao traballo, no seu posto ou noutro compatible, pois, o ideal é poder compatibilizar aquel co embarazo. E 3) o complemento do subsidio ata o cen por cento da base reguladora por parte da empresa⁵⁰⁶, dado que, como é sabido, legalmente a traballadora só ten dereito a percibir o setenta e cinco por cento da devandita base (artigo 135.3 LXSS). Por certo que a devandita base é a mesma que a da incapacidade temporal por continxencias comúns. A mellora do tipo que se debe aplicar resulta positiva, en canto non se xustifica que aquel sexa inferior ao da prestación por maternidade, dada a identidade da situación de feito en ambos os casos (embarazo da traballadora).

Noutra orde de cousas, con certa imprecisión, algún convenio prevé que, con independencia do previsto nos artigos 45.1.d); 48.4 e 37.4 ET, as traballadoras embarazadas da empresa poden pasar, sempre que os servizos médicos así o certifiquen, á situación de “baixa de alto risco”⁵⁰⁷. Este convenio parece referirse a unha situación diferente ata agora descrita, ou sexa, ás baixas médicas por un

⁵⁰² Artigo 15 CC “COPO Ibérica”, S.A., cit.

⁵⁰³ Novidade introducida por Lei 39/1999, de 5 de novembro, da conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

⁵⁰⁴ Artigo 33 CC “empresas do metal sen convenio propio”; artigo 34 CC “GESTAMP VIGO, S.A.” e artigo 13 CC “Cablerías Conductoras, S.A.” citados.

⁵⁰⁵ Artigo 29 CC “Cablerías Conductoras, S.A.” e artigo 34 CC “GESTAMP VIGO, S.A.” citados.

⁵⁰⁶ Artigo 33 CC “empresas do metal sen convenio propio”; artigo 34 CC “GESTAMP VIGO, S.A.” e artigo 29 CC “Cablerías Conductoras, S.A.”, cit.

⁵⁰⁷ Artigo 16. f), CC “GAREVOL, S.L.”, cit.

CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR

embarazo de alto risco (v. gr, risco de aborto por idade avanzada da xestante), que colocarían a afectada en situación de incapacidade temporal por continxencias comúns (enfermidade común). De feito, algún outro convenio sinala que “se durante o período de xestación, o facultativo expide baixa médica relacionada con esta, a empresa aboaralle á traballadora o cen por cento da base de cotización do mes anterior durante os tres primeiros días da devandita baixa médica, incluso aínda que non sexa a primeira baixa do ano”. Ademais, engádese, con certa reiteración, que “a baixa por este motivo non computará como tal aos efectos de considerar a primeira baixa do ano (a primeira baixa posterior a unha deste tipo sería considerada a primeira baixa do ano)”⁵⁰⁸. Repárese en que, ao igual que sucede no caso da prestación por risco durante o embarazo, aquí o convenio colectivo mellora a protección concedida pola LXSS, pois os tres primeiros días que para esta carecen de protección, para o convenio merecen o cen por cento desta, dado que se percibe a devandita porcentaxe da base reguladora.

4.3.2 Por maternidade ou paternidade, adopción ou acollemento

Outro suposto tradicional e indiscutible de suspensión do contrato por razóns de conciliación da vida familiar e laboral é o de maternidade. Dado que algúns convenios examinados⁵⁰⁹ reproducen, case literalmente, o disposto no artigo 48.4 ET, cabe comezar por comentar este. Así prevese que, no suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas, que se gozarán de forma ininterrompida, ampliables por parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. Este suposto de parto múltiple é cada vez máis frecuente, debido ao aumento da infertilidade e ao uso das técnicas de reprodución asistida. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada, sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte restante do período de suspensión. Non obstante o anterior, e sen prexuízo do descanso obrigatorio posparto (seis semanas), no caso de que ambos os pais traballen, a nai, ao inicio do descanso, poderá optar por que o pai goce dunha parte determinada e ininterrompida do período posterior ao parto, ben de forma simultánea, ben de forma sucesiva co da nai, salvo que no momento do seu goce a reincorporación da nai ao traballo supoña un risco para a súa saúde. Nos casos de parto prematuro, tamén cada vez máis frecuentes, e naqueles nos que o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión poderá computarse, a instancia da nai ou, no seu defecto, do pai, a partir da data da alta hospitalaria, o que, sen dúbida, resulta máis vantaxoso para todos.

Nos supostos de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de ata seis anos, a suspensión terá unha duración tamén de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables, como xa se viu, en caso de adopción ou acollemento múltiple. O mesmo período de suspensión rexe para o caso de adopción ou acollemento de menores maiores de seis anos cando sexan persoas discapacitadas ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou por provir do estranxeiro teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. En fin, entre outras disposicións legais, cabe destacar como relevante, para os efectos de fomentar a conciliación laboral e familiar, a relativa á posibilidade de gozarse estes descansos en réxime

⁵⁰⁸ Artigo 30 CC “VIZA Automoción, S.A.”, cit.

⁵⁰⁹ Por exemplo, Artigo 32 CC “ALUDEC Ibérica, S.A.”, cit.

CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR

de xornada completa ou a tempo parcial, logo do acordo entre o empresariado e os traballadores afectados.

Entre as poucas precisións que os convenios analizados efectúan sobre o réxime xurídico previsto no citado artigo do ET, cabe citar a relativa á reserva de posto de traballo⁵¹⁰, que nada novo achega. Pola súa parte, entre os silencios que se deben destacar, hai que aludir ao da regra especial que permite demorar o inicio do cómputo da suspensión, nos casos de parto prematuro e nos de hospitalización do acabado de nacer, á data da alta hospitalaria. Tamén se bota en falta algunha mellora convencional importante como a do aumento do período de suspensión ou da idade do menor adoptado ou acollido, presentes en convenios doutros sectores. Así pois, é importante animar os interlocutores sociais a que negocien cláusulas sobre esta suspensión mellorando o seu réxime legal mínimo do ET, para o que sería bo que atendesen ás opinións do persoal laboral afectado.

4.4 Redución de xornada por coidado de familiares

4.4.1 Fillos e fillas

Dous supostos de feito, xa analizados (en canto tamén dan lugar aos correspondentes permisos), nos que pode efectuarse unha redución da xornada por coidado de menores son os dous seguintes. Un é o do nacemento de fillos prematuros ou que, por calquera outra causa, deban permanecer no hospital tras o parto. En tal suposto, a redución pode alcanzar as dúas horas de duración, coa diminución proporcional do salario (artigo 37.4.bis ET). Loxicamente, parece que o tempo de prolongación desta redución alcanzará ata a alta hospitalaria do menor. A partir de aí, se os proxenitores desexan continuar coa redución da xornada deberán pasar a algunha das situacións seguintes. En todo caso, repárese en que a nai, durante as seis semanas inmediatamente posteriores ao parto, está de baixa por maternidade (artigo 48.4 ET), polo que, se é ela a que solicita a redución, esta debe comezar unha vez finalizado o devandito descanso posparto. Pola contra, se é o pai o que pide a redución, esta pode comezar despois do parto.

O outro suposto é o da lactación dun menor de nove meses. Neste caso, o permiso analizado dunha hora de duración pode converterse, por vontade da traballadora, nunha redución de xornada en media hora coa mesma finalidade (artigo 37.4 ET). Algúns dos convenios examinados tamén aluden a este suposto mellorando o tempo de descanso concedido, que xeralmente pasa a ser tamén dunha hora⁵¹¹, equiparándose así ao do permiso. Non obstante, tamén existe algún convenio curioso -e quizais inxusto- en canto mellora o descanso por lactación -en quince minutos máis- se a traballadora opta pola modalidade de permiso, pero non se elixe a redución da xornada, en cuxo caso se respectará o tempo concedido polo ET⁵¹². Dende un punto de vista crítico, unha mellora convencional que se bota en falta é a do aumento da idade do menor, que, sobre todo no caso de lactación natural, sería aconsellable que chegase ata o ano de vida deste ou, mesmo, a dous, segundo a Organización Mundial da Saúde. En canto á prolongación no tempo desta redución de xornada, débese sinalar que, por lei, pode durar ata

⁵¹⁰ Artigo 33 CC "empresas do metal sen convenio propio", cit.

⁵¹¹ Artigo 30 CC "Envases metálicos de Vigo, S.A.L."; artigo 28.h) CC "Cableerías Conductoras, S.A."; artigo 35 CC "GESTAMP Vigo, S.A."; artigo 34.a) CC "empresas do metal sen convenio propio" e artigo 26.7 CC "Crown Cork Ibérica, S.L.U.", todos xa citados.

⁵¹² Artigo 7.m) CC "Viza Automoción, S.A.", cit.

CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR

os cinco meses, dado que hai que descontar os catro primeiros nos cales a traballadora está de baixa por maternidade. Algún convenio amplía esta duración nun mes máis, co que chega ata os seis⁵¹³.

Outro suposto adicional é o do coidado directo dun menor de seis anos que non desempeñe unha actividade retribuída[UdV1]}[Anotación de RTF: }Cremos que hai un erro no contido, parécenos un pouco raro que un neno de seis anos reciba retribucións.. Aquí os traballadores terán dereito a unha redución da xornada, coa diminución proporcional do salario, entre, polo menos, un terzo e un máximo da metade daquela. A redución de xornada neste suposto constitúe un dereito individual das persoas traballadoras, con independencia do seu sexo. Non obstante, se dúas ou máis persoas da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento daquela. A concreción horaria e a duración da redución de xornada corresponde, en principio, ao traballador. Este debe preavisar o empresario, unha vez concluído o período de redución, con quince días de antelación da súa reincorporación á súa xornada ordinaria (artigo 37. 5 e 6 ET).

Algún convenio colectivo dos analizados pronúnciase sobre este suposto para melloralo, pola vía do aumento da idade do menor que se eleva ata por exemplo, os nove anos⁵¹⁴. Outros, non obstante, limitáanse a reproducir o precepto legal literalmente e sen engadir nada novo, polo que de pouco serven⁵¹⁵.

4.4.2 Outros familiares

Os dous supostos legais de redución de xornada por coidado doutros familiares son os seguintes. O primeiro cando o traballador teña ao seu coidado directo algún discapacitado físico, psíquico ou sensorial que non desempeñe ningunha actividade retribuída. En tal caso, aquel terá dereito a unha redución da xornada, coa diminución proporcional do salario, entre, polo menos, un terzo e un máximo da metade daquela (artigo 37.5 ET).

O segundo caso, coa mesma posibilidade de redución, é o do coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo nin tampouco realice ningún traballo remunerado (artigo 37.5 ET). Algún convenio precisa que a redución pode facerse respecto da xornada diaria ou semanal e, en calquera caso, non poderá superar o cincuenta por cento desta⁵¹⁶. Loxicamente, a redución salarial será proporcional á redución efectuada.

Ao igual que xa se apuntou respecto doutro suposto, a redución de xornada nestes supostos é un dereito individual de cada un dos traballadores ou traballadoras afectados, homes ou mulleres. Non obstante, cando varios membros do persoal estean en situación de poder gozar desta redución debido á situación en que se acha un mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa. A concreción horaria e a duración da redución de xornada corresponde, en principio, ao traballador. Este tamén debe preavisar o empresario ou empresaria, da reincorporación á súa xornada ordinaria (artigo 37. 5 e 6 ET).

⁵¹³ Artigo 26.7 CC "Crown Cork Ibérica, S.L.U.", cit.

⁵¹⁴ Artigo 11 CC "Astilleros Armón Vigo, S.A.", cit.

⁵¹⁵ Artigo 34.b) CC "empresas do metal sen convenio propio", cit.; artigo 28.h) CC "Cablerías Conductoras, S.A.", cit.; artigo 35 CC "GESTAMP Vigo, S.A.", cit.; artigo 13.4 CC "Componentes de vehículos de Galicia, S.A.", cit. e artigo 112.B) CC "MGI-Coutier España, S.L.", cit.

⁵¹⁶ Artigo 11 CC "Astilleros Armón Vigo, S.A.", cit.

CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR

Sobre estes dous supostos, os convenios examinados non mostran gran novidade nin interese, o habitual é que se limiten a reproducir literalmente os preceptos legais⁵¹⁷.

4.5 Excedencias por coidado de familiares

Á parte dos permisos e reducións de xornada, unha medida ulterior para conciliar a vida laboral e familiar é a da excedencia. A maior severidade ou repercusión laboral desta medida vén dada polo feito de que implica o abandono total do traballo, coa conseguente perda do salario, e quizais outros dereitos laborais, para dedicar todo o tempo ao coidado do familiar. Neste sentido, é unha medida que, sen supoñer a ruptura total co mundo laboral (non extinción contractual), prioriza de modo claro o plano persoal sobre o profesional.

4.5.1 Forzosa

Dado que moitos dos convenios examinados se limitan a reproducir, en maior ou menor medida, o réxime legal das excedencias, debemos comezar recordando o disposto no artigo 46.3 ET. Segundo este, os traballadores terán dereito a unha excedencia de duración non superior a tres anos para o coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto preadoptivo como permanente, que conta dende a data do nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa correspondente. O primeiro ano desta excedencia equipara os seus efectos aos da forzosa, pois o traballador ten dereito á reserva do seu posto de traballo. Non obstante, durante os dous restantes anos o persoal laboral só ten dereito á reserva dun posto do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente. Como se aprecia, este beneficio é de contido máis débil que o correspondente ao do primeiro período, pero, ao mesmo tempo, máis favorable que o recoñecido á excedencia voluntaria, como despois se verá. Non obstante, o anterior, cando o traballador forme parte dunha familia que teña recoñecida oficialmente a condición de "numerosa", a reserva do seu posto de traballo estenderase ata un máximo de quince ou dezaioito meses, segundo que a esta familia sexa, respectivamente, de categoría xeral ou especial⁵¹⁸. En canto ao papel da negociación colectiva respecto a esta excedencia, debemos sinalar que, en ocasións, se aumenta a súa duración, que pode chegar a cinco anos⁵¹⁹, así como o tempo de reserva de posto, que pode alcanzar os tres primeiros, de durar máis⁵²⁰.

Á parte dos fillos, o coidado doutros familiares, concretamente os incluídos ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poidan valerse por si nin desempeñen actividade retribuída, tamén pode dar lugar a un suposto legal de excedencia. De feito, algúns dos convenios estudados rexistran cláusulas convencionais alusivas a unha excedencia especial para o coidado de familiares directos, ou sexa, cónxuxe, proxenitores, fillos e fillas ou irmáns e irmás⁵²¹; repárese que a mellora convencional é respecto do cónxuxe, que non entra dentro do segundo grao de consanguinidade nin afinidade. Aínda que legalmente esta excedencia pode durar ata un ano, os convenios estudados son máis restritivos e fixan o prazo en seis meses, que se debe gozar unha soa vez⁵²², ou, mesmo tres, prorrogable por outros tres⁵²³. Así, salvo excepción (v. gr, de cinco anos⁵²⁴), non é

⁵¹⁷ Artigo 34.b) CC "empresas do metal sen convenio propio"; artigo 35 CC "GESTAMP Vigo, S.A." ; artigo 28.h) CC "Cablerías Conductoras, S.A." e artigo 112.B) CC "MGI-Coutier España, S.L.", todos citados.

⁵¹⁸ Precisión engadida pola disposición adicional primeira, tres, da Lei 40/2003, de 18 novembro, de protección ás familias numerosas.

⁵¹⁹ Artigo 38.2 CC "derivados do cemento", cit.

⁵²⁰ *Ibidem*.

⁵²¹ Artigo 39 CC "derivados do cemento" e artigo 27 CC "Crown Cork Ibérica, S.L.U.", *cits*.

⁵²² Artigo 39 CC "derivados do cemento", cit.

⁵²³ Artigo 27 CC "Crown Cork Ibérica, S.L.U.", cit.

⁵²⁴ Artigo 38.2 CC "derivados do cemento", cit.

CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR

habitual atopar prazos maiores, malia que o propio ET -aínda sendo innecesario- se refire á devandita posibilidade. Ao igual que o outro suposto de excedencia forzosa, o traballador ten dereito á reserva do seu posto de traballo durante o primeiro ano de duración da excedencia, que mesmo ás veces, se amplía aos tres primeiros⁵²⁵.

Os convenios examinados requiren que a devandita situación de necesidade quede fidedignamente acreditada no momento de solicitar, por escrito, a excedencia. Ademais, dado o carácter excepcional desta, a inobservancia da súa condición motivadora (a situación de necesidade do familiar) supón un incumprimento contractual por parte do persoal que será considerado como falta moi grave. Doutro lado, algunha estipulación convencional conclúe remitindo a vontade das partes á hora de fixar as condicións específicas de aplicación desta excedencia, polo que para os efectos de reserva de posto e cómputo de antigüidade haberá que seguir o acordado⁵²⁶. Con todo, parece que, dada a especial xustificación desta excedencia, o normal será que os citados efectos tamén xoguen aquí, polo menos na maioría dos casos.

Como regras legais comúns á excedencia forzosa por coidado de menores e outros familiares, temos que citar as seguintes: 1) se dúas ou máis persoas traballadoras da mesma empresa xeran o dereito a esta excedencia por un mesmo suxeito causante, aquela poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas, tal e como xa se viu para o suposto de redución de xornada. 2) Cando xurda o dereito a outro período de excedencia por un novo suxeito causante, o inicio daquel dará fin ao que, no seu caso, se viñese gozando. E 3) o tempo en que se permanece en excedencia computa para os efectos de antigüidade, recoñecéndosele, ademais, ao persoal laboral o dereito a asistir a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado polo empresariado, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Moitos convenios dos examinados limítanse a reproducir o réxime legal exposto, en todo⁵²⁷ ou en parte, remitindo neste último caso -no non transcrito- ao previsto no ET⁵²⁸, mesmo algún non ten reparos en sinalar que, respecto das traballadoras que sexan nais “as partes acordan remitirse expresamente á lexislación xeral en vigor en cada momento” en materia de permisos e excedencias⁵²⁹, parece que por entender que esta resulta altamente favorable para aquelas.

4.5.2 Voluntaria

Á parte da forzosa, o traballador tamén pode solicitar outra excedencia de carácter voluntario para atender ao coidado de familiares, sobre todo cando o tempo daquela xa se esgotou ou se está en supostos nos que non se cumpre algún dos requisitos esixidos para iso (v. gr. coidado de familiares de terceiro ou cuarto grao). En efecto, ao non se indicar legalmente as circunstancias que xustifican esta petición de excedencia voluntaria, hai que pensar que, na maioría dos casos, aquelas estarán relacionadas con intereses persoais do traballador ou traballadora, entre eles, loxicamente, ocupan un lugar destacado, os familiares. Polo tanto, a excedencia solícítase esta persoa con fundamento nos seus propios intereses persoais; de aí a cualificación como voluntaria.

Pola súa parte, o empresario ou empresaria está obrigado a concedela se se cumpren as condicións para iso, as cales son: 1) antigüidade na empresa dun ano, como mínimo; 2) prazo de excedencia non

⁵²⁵ Ibidem.

⁵²⁶ Artigo 39 CC “derivados do cemento”, cit.

⁵²⁷ Cfr. artigo 31 CC “Cableñas Conductoras, S.A.”; artigo 36 CC “GESTAMP Vigo, S.A.”; artigo 26 CC “Asientos de Galicia, S.L.”; artigo 34 CC “ALUDEC Ibérica, S.A.” e artigo 35 CC “empresas do metal sen convenio propio”, todos xa citados.

⁵²⁸ Artigo 12 CC “MGI-Coutier España, S.A.”, cit.

⁵²⁹ Artigo 21.6 CC “Componentes de vehículos de Galicia, S.A.”, cit.

CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR

menor a dous anos e non maior a cinco; e 3) transcorrer, polo menos, catro anos dende o final da anterior excedencia, se esa mesma persoa a gozou con anterioridade (artigo 46.2 ET). Algúns convenios colectivos limítanse a reproducir estes requisitos⁵³⁰; outros a melloralos. Así, en certos casos, por un lado, rebáixase a duración mínima deste período de excedencia a un ano⁵³¹ ou, mesmo, a seis meses⁵³², ou fíxase en tres⁵³³ anos; por outro, redúcese o período de espera para poder volver gozar doutra excedencia voluntaria a dous⁵³⁴ anos ou, en fin, ábrese a posibilidade a excepcións, de mutuo acordo, respecto do incumprimento do citado período legal⁵³⁵. Nalgún caso, a modificación convencional é para elevar a antigüidade mínima esixida, que pasa a situarse en dous anos. Este cambio resulta inaceptable por vulnerar (empeorar) unha condición legal mínima.

Como xa se apuntou, a diferenza principal da excedencia voluntaria respecto da forzosa é que ao persoal que goza da agora analizada non se lle reconece o dereito á reserva de posto de traballo, ou, máis claramente, o dereito ao reingreso automático ao termo do período concedido. Neste sentido, o artigo 46.5 ET só garante un dereito preferente ao reingreso nun posto de igual ou similar categoría á súa que houbera ou se producise na empresa, non unha verdadeira reserva. No relativo a este dereito preferente ao reingreso, algún convenio prevé que se non hai unha vacante de categoría similar á do traballador, senón inferior, este poderá optar entre ocupala co salario a ela asignado ou esperar a que se produza unha vacante da súa categoría⁵³⁶. Se existise a devandita vacante ou se crease posteriormente e esa persoa fose requirida para ocupala, esta perderá o seu dereito ao reingreso se non o fixese no prazo de quince días⁵³⁷. Non obstante, algúns convenios melloran este dereito preferente ao reingreso converténdoo nunha reserva de posto de traballo, ao igual que se se estivese nunha excedencia forzosa. Así se prevé que, notificada a reincorporación cos requisitos fixados, a persoa traballadora será readmitida "nas mesmas condicións que rexían no momento da iniciación da excedencia"⁵³⁸. Polo demais, este tempo de excedencia tampouco computa para os efectos de antigüidade, salvo previsión en contrario no convenio ou no contrato.

Algúns convenios dos examinados establecen unhas regras comúns de procedemento para os supostos de excedencia, sen distinguir se se trata da forzosa ou a voluntaria. A maioría das estipulacións convencionais son relativas á petición de excedencia ou á reincorporación do excedente. En relación coas primeiras, prevese, por exemplo, que os membros do equipo debe solicitar a excedencia por escrito e con vinte días⁵³⁹ ou un mes⁵⁴⁰ de antelación, do que a empresa debe emitir o correspondente certificado. Pola súa banda, esta última debe contestar tamén por escrito⁵⁴¹, nun prazo dun mes⁵⁴². Aínda que nalgún caso se prevé que a empresa pode atrasar o inicio da excedencia cando a ausencia do empregado cause notorio prexuízo a aquela⁵⁴³ parece que isto só pode rexer para a voluntaria. En todo caso, parece que a empresa debe procurar despachar favorablemente aquelas peticións fundadas en esixencias familiares e similares⁵⁴⁴.

⁵³⁰ Artigo 12 CC "MGI-Coutier España, S.A.", cit.

⁵³¹ Artigo 21.6, in fine, CC "Hijos de J. Barreras"; artigo 38.1 CC "derivados do cemento" e artigo 33.1 CC "ALUDEC Ibérica, S.A.", xa citados.

⁵³² Artigo 21.6 CC "Componentes de vehículos de Galicia, S.A.", cit.

⁵³³ *Ibidem*.

⁵³⁴ *Ibid.*

⁵³⁵ Artigo 38.1 CC "derivados do cemento", cit.

⁵³⁶ Artigo 33.5 CC "ALUDEC Ibérica, S.A.", cit.

⁵³⁷ Artigo 21.4 CC "Componentes de vehículos de Galicia, S.A.", cit.

⁵³⁸ Artigo 36.2 CC "empresas do metal sen convenio propio" e artigo 26 CC "Asientos de Galicia, S.L.", xa citados.

⁵³⁹ Artigo 21.2 CC "Componentes de vehículos de Galicia, S.A.", cit.

⁵⁴⁰ Cfr. artigo 12 CC "MGI-Coutier España, S.A."; artigo 31.2 CC "Caberías Conductoras, S.A." e artigo 36 CC "GESTAMP Vigo, S.A.", todos xa citados.

⁵⁴¹ Cfr. artigo 12 CC "MGI-Coutier España, S.A."; artigo 33.6 CC "ALUDEC Ibérica, S.A."; artigo 31.2 CC "Caberías Conductoras, S.A." e artigo 36 CC "GESTAMP Vigo, S.A." citados.

⁵⁴² Artículo 33.1 CC "ALUDEC Ibérica, S.A.", cit.

⁵⁴³ Artículo 21.6 CC "Componentes de vehículos de Galicia, S.A.", cit.

⁵⁴⁴ Artículo 33.2 CC "ALUDEC Ibérica, S.A.", cit.

CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR

Respecto das segundas estipulacións, establécese que a reincorporación ao posto debe ser notificada ou solicitada cun mes de preaviso⁵⁴⁵ ou que aquela debe efectuarse no prazo máximo de quince días a partir da data en que expire a excedencia, sempre que se solicitara no prazo regulamentario e o traballador estea en condicións de aptitude para o seu traballo habitual. Para estes efectos, ao lle ser concedida a excedencia, daráselle un certificado do servizo médico da empresa, no cal consten as súas condicións de aptitude ou limitación para o traballo, se aquel así o solicita. Se un traballador ou traballadora pide o seu reingreso, unha vez consumido o setenta e cinco por cento do período de excedencia, admitirase a súa solicitude para a primeira vacante que exista da súa categoría. En todo caso, o comité de empresa pode pedir que se lle dea traslado de todos os rexeitamentos que se produzan á solicitude de reingreso⁵⁴⁶, para os efectos de comprobar a súa idoneidade.

Polo demais, outras estipulacións convencionais comúns a ambas as dúas excedencias, e tamén interesantes, son aquelas que aluden a: 1) a incidencia da excedencia na temporalidade do contrato, sendo a regra xeral a de que a duración deste non se verá alterada polo goce daquela. Así, en caso de esgotarse a vixencia do contrato durante a excedencia, aquel extinguirase despois da súa denuncia previa polo empresariado cun preaviso de quince días, salvo que se pacte o contrario⁵⁴⁷. A omisión da denuncia leva consigo para aquel a obriga de indemnizar economicamente o traballador ou traballadora co importe dos salarios dos días de preaviso incumplido, como é o habitual. 2) A imposibilidade de que este, durante a excedencia, realice actos de competencia desleal coa actividade empresarial, en cuxo caso perderá automaticamente o seu dereito ao reingreso⁵⁴⁸. E 3) O efecto da excedencia nun expediente de regulación de emprego, de modo que o traballador excedente incluído nun expediente deste tipo terá os mesmos dereitos e obrigas que os restantes⁵⁴⁹.

4.6 Medidas indirectas de carácter económico

Á conciliación da vida laboral e familiar tamén se pode contribuír, de xeito efectivo, dende o punto de vista económico. Así, é frecuente que os convenios examinados prevexan un abano de axudas económicas para atender diferentes situacións persoais e familiares que o requiren.

As citadas axudas adoitan concederse pola tenza de fillos e en función do seu mero nacemento ou algunha circunstancia en particular. Así, polo simple *nacemento*, e como fomento da natalidade, nalgún caso abóbase unha cantidade única de sesenta⁵⁵⁰ ou cento vinte⁵⁵¹ euros por fillo ou filla. Con todo, é importante destacar o carácter excepcional deste tipo de axuda, sendo as máis frecuentes as que atenden a situacións particulares. Entre estas, destacan as que atenden á discapacidade. Así, algúns convenios sinalan que, por petición do comité de empresa, e para todo aquel que o solicite fidedignamente -ou sexa, probándoo-, a empresa aboará a cantidade de, por exemplo, douscentos⁵⁵² ou douscentos cincuenta e un euros brutos mensuais⁵⁵³ por cada fillo diminuído físico ou psíquica recoñecido polos servizos médicos da Seguridade Social ou organismo ou entidade oficial correspondente con competencias en materia. Nalgún caso, a incapacidade esixida para percibir a axuda debe ser maior ao trinta e tres por cento⁵⁵⁴. Xeralmente, este fillo debe estar a cargo do traballador ou traballadora, isto é,

⁵⁴⁵ Artigo 12 CC "MGI-Coutier España, S.A."; artigo 38.3 CC "derivados do cemento"; artigo 21.3 CC "Componentes de vehículos de Galicia, S.A."; artigo 31.2 CC "Cableías Conductoras, S.A." e artigo 36 CC "GESTAMP Vigo, S.A.", todos citados. O artigo 33.4 CC "ALUDEC Ibérica, S.A.", cit., prevé que, de non se solicitar a reincorporación antes da terminación da excedencia, o traballador causará baixa definitiva na empresa.

⁵⁴⁶ Artigo 20 CC "GKN Driveline Vigo, S.A.", cit. En iguais termos, artigo 19 CC "Peugeot Citroën automóviles España, S.A.", cit.

⁵⁴⁷ Artigo 40.1 CC "derivados do cemento", cit.

⁵⁴⁸ Artigo 40.2 CC "derivados do cemento", cit.

⁵⁴⁹ Artigo 40.3 CC "derivados do cemento", cit.

⁵⁵⁰ Artigo 53 CC "GESTAMP VIGO, S.A.", cit.

⁵⁵¹ Artigo 30.4 CC "Viza Automoción, S.A.", cit.

⁵⁵² Artigo 42 CC "Componentes de vehículos de Galicia, S.A.", cit.

⁵⁵³ Artigo 30 CC "COPO Ibérica, S.A.", cit.

⁵⁵⁴ Artigo 42 CC "Componentes de vehículos de Galicia, S.A.", cit.

CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR

dependen economicamente dalgún deles. Ás veces, como límite, establécese que esta axuda se concederá a un máximo do cinco por cento do total de persoas empregadas pola empresa, o que non resulta de todo comprensible, sobre todo cando exista un maior número de traballadores na citada situación e sexa necesario determinar os beneficiarios da referida axuda⁵⁵⁵.

Outra circunstancia que tradicionalmente se adoita ter en conta é a *escolaridade* dos fillos e fillas. Neste caso, a axuda pode alcanzar unha cantidade mensual, anual ou única de, por exemplo, sesenta ou cento sesenta euros, segundo o fillo ou filla estea no colexio ou na universidade⁵⁵⁶; corenta e tres euros por fillo⁵⁵⁷ ou cento oitenta euros por traballador (non fillo)⁵⁵⁸ ou, dende un punto de vista diferente, a axuda pode subvencionar o cincuenta por cento do importe dos libros escolares⁵⁵⁹. Como é habitual, para poder percibir as axudas esíxese a acreditación desta condición de proxenitor a través do libro de familia, ou a correspondente certificación oficial⁵⁶⁰, ou a certificación escolar do centro educativo⁵⁶¹. O aboamento da axuda prodúcese, segundo o seu carácter anual ou mensual, ben ao comezo do curso escolar, é dicir, en outubro⁵⁶², ben con cada mensualidade⁵⁶³, por exemplo, a través da nómina correspondente⁵⁶⁴. Como particularidades destacables, débese apuntar que, nalgún caso, estas axudas por estudos: a) condiciónanse á existencia de familia numerosa⁵⁶⁵; b) limitáanse á idade escolar situada entre os tres e dezaoto anos, salvo no caso de cursar estudos universitarios ou profesionais, nos que se amplía vinte e cinco⁵⁶⁶; e c) destínanse, en primeiro lugar, para os estudos dos propios traballadores e, en segundo lugar, no caso de quedar vacantes, para os dos seus fillos⁵⁶⁷, sempre que estes superasen a totalidade das disciplinas do curso anterior no mes de xuño⁵⁶⁸.

Aínda con carácter illado, tamén é posible atopar algún convenio que concede axudas por contraer matrimonio, que alcanza os douscentos sesenta e catro euros⁵⁶⁹. Aínda que a devandita norma non o especifica, parece que, para os efectos de evitar discriminacións, por matrimonio hai que entender o celebrado tanto entre parellas de distinto como do mesmo sexo. Así mesmo, ao matrimonio tamén debería equipararse a formalización da parella de feito inscrita no correspondente rexistro. Doutro lado, e tamén de xeito illado, existe algún convenio que tamén concede unha axuda económica cando o cónxuxe sofre unha discapacidade, por analogía coa do fillo⁵⁷⁰.

⁵⁵⁵ Ibidem.

⁵⁵⁶ Artigo 53 CC "GESTAMP VIGO, S.A.", cit. En similar sentido, artigo 30.2 CC "VIZA Automoción, S.A.", cit.: que concede 84 euros para educación primaria e os dous primeiros anos de educación secundaria; 156 para terceiro e cuarto ano de educación secundaria e 302 para estudos superiores, por cada fillo.

⁵⁵⁷ Artigo 28 CC "Astilleros Armón Vigo, S.A.", cit.

⁵⁵⁸ Artigo 42 CC "Componentes de vehículos de Galicia, S.A.", cit.

⁵⁵⁹ Artigo 30 CC "COPO Ibérica, S.A.", cit.

⁵⁶⁰ Ibidem. Tamén artigo 43 CC "Peugeot Citroën automóviles España, S.A." e artigo 30 CC "COPO Ibérica, S.A." citados.

⁵⁶¹ Artigo 28 CC "Astilleros Armón Vigo, S.A.", cit.

⁵⁶² Ibidem. Tamén artigo 53 CC "GESTAMP VIGO, S.A." e artigo 30 CC "COPO Ibérica, S.A." citados.

⁵⁶³ Artigo 19 CC "Crown Cork Ibérica, S.L.U.", cit.

⁵⁶⁴ Artigo 34 CC "GESTAMP VIGO, S.A.", cit.

⁵⁶⁵ Artigo 42 CC "Componentes de vehículos de Galicia, S.A." e artigo 30 CC "COPO Ibérica, S.A.", citados; se ben, o último, tamén concede unha axuda del quince e dez por cento do importe de os libros escolares se a familia ten dous e un fillo, respectivamente.

⁵⁶⁶ Artigo 34 CC "GKN Driveline Vigo, S.A. (antes GKN Indugasa)", cit. O artigo 19 CC "Crown Cork Ibérica, S.L.U.", cit., concede axudas por fillos entre tres e vinte anos.

⁵⁶⁷ Artigo 43 CC "Peugeot Citroën Automóviles España, S.A." e artigo 34 CC "GKN Driveline Vigo, S.A. (antes GKN Indugasa)", citados.

⁵⁶⁸ Artigo 34 CC "GKN Driveline Vigo, S.A. (antes GKN Indugasa)", cit. De xeito similar, o artigo 19 CC "Crown Cork Ibérica, S.L.U.", cit., condiciona a renovación das axudas á acreditación do aproveitamento nas materias obxecto de axuda no curso anterior, xa sexa na convocatoria de xuño ou en setembro.

⁵⁶⁹ Artigo 30.4 CC "Viza Automoción, S.A.", cit.

⁵⁷⁰ Artigo 30 CC "COPO Ibérica, S.A.", cit.

L I N G U A X E
C O N V E N C I O N A L
E N
R E L A C I Ó N
C O
S E X O

L I N G U A X E C O N V E N C I O N A L E N R E L A C I Ó N C O S E X O

Neste aspecto, a maioría dos convenios non mostran unha excesiva preocupación. En termos xerais, utilízase o masculino, con absoluto esquecemento do feminino, para designar persoas que poden ser homes e mulleres. Os termos “traballador”, “empregado”, “operario”, “beneficiario”, “herdeiro”, “interesado”, “fillo”, “presidente”, “secretario”, “produtor”, “xefe”, “técnico”, “coordinador”... aparecen reiteradamente sen que en ningún caso se utilice o correlativo feminino⁵⁷¹. Ben é certo que algún convenio se coida de afirmar que as referencias ao traballador que figuran ao longo do texto do convenio teñen carácter xenérico, no sentido de que deben entenderse referidas tanto á persoa da traballadora como do traballador⁵⁷². Tamén debe destacarse o feito de que determinados convenios tan só se acordan de prever que a destinataria da norma pode ser unha muller, e utilizan entón a locución “traballadores/as” cando regulan cuestións determinadas, como o dereito á intimidade e á protección fronte ao acoso sexual⁵⁷³, licenza por matrimonio⁵⁷⁴, o permiso por matrimonio⁵⁷⁵, o permiso por lactación⁵⁷⁶, ou os permisos en xeral⁵⁷⁷, ou a comunicación de cambios na familia que repercutan na Seguridade Social ou na administración tributaria⁵⁷⁸. Ben é certo que esta referencia selectiva ás traballadoras ás veces vén propiciada pola reprodución de preceptos do Estatuto dos Traballadores en materias como excedencias por coidado de menores ou familiares ou reducións de xornada por garda legal.

Noutros convenios, apréciase un esforzo xeral por incluír referencias expresas ás traballadoras, malia que se aprecian certas omisións en relación con outros termos distintos de traballador⁵⁷⁹. En termos xerais, son preferibles os convenios que conceden preponderancia á expresión neutra “persoa”⁵⁸⁰, expediente que ben podería utilizar con máis asiduidade. Ou, en ocasións, o termo “persoa” pode substituír outros enunciados nun xénero ou outro e que conducen case sempre á ocultación da muller.

Pode destacarse, como elemento particularmente negativo, a feminización de categorías profesionais. Por exemplo, a utilización de “cociñeira”⁵⁸¹, ou de “muller da limpeza”, ou “limpadora”⁵⁸² fronte a “peón corrente”⁵⁸³. Ou a de “taquimecanógrafa-tradutora” e “taquimecanógrafa” fronte á definición en masculino das demais categorías⁵⁸⁴. O de “secretaria” e “auxiliar limpadora”⁵⁸⁵. Noutras ocasións, utilízase, para grupos, categorías ou postos de traballo feminizados unha expresión neutra, que contrasta coa expresión en masculino dos demais. Nesta liña, utilízase “secretaría de dirección” fronte a “xestor de compras”, “matricieiro”, “técnico de recursos humanos”, “enxeñeiro” ou “piloto”. Ou alúdese a “persoa de limpeza” nun ámbito en que as demais categorías se expresan en masculino⁵⁸⁶. Non hai dúbida de que estas expresións resultan menos perniciosas que a simple feminización, pero deberían acompañarse da mesma expresión neutra na denominación das demais categorías ou grupos.

⁵⁷¹ Isto sucede en practicamente todos os convenios. Por exemplo, CC do sector da construción, CC “Automotive Lignotock, S.A.”, CC “Viza Automoción, S.A.”, CC de derivados do cemento de Pontevedra, CC “Aludec Ibérica, S.A.”, CC “Astilleros Armón Vigo, S.A.”, CC “Rocas Europeas de Construción, S.A.”, CC “Copo Ibérica, S.A.”, CC “Dalpimetal España, S.A.”, CC “Crown Cork Ibérica, s.l.u.”, CC “Factorías Vulcano, S.A.”, CC “Hijos de J. Barreras, S.A.” ou CC “GKN Driveline Vigo, S.A.”

⁵⁷² Art. 3 CC “Peugeot Citroën Automóviles España, s.a.”

⁵⁷³ Art. 14 CC “Cablerías Conductoras, s.a.”

⁵⁷⁴ Art. 28 CC “Cablerías Conductoras, s.a.” ou art. 10 CC “Envases Metálicos de Vigo, s.a.l.”

⁵⁷⁵ Art. 10 CC “Asientos de Galicia, s.l.”

⁵⁷⁶ Art. 13.3 CC “Componentes de Vehículos de Galicia, s.a.”

⁵⁷⁷ Art. 26 CC do sector de mármores e pedras.

⁵⁷⁸ Art. 62 CC “Cablerías Conductoras, S.A.”. Aínda que debe recoñecerse que neste precepto tamén se utiliza a locución “compañeiros/as” para tipificar como falta a discusión cuns ou outras. Resulta estraño comprobar como, no apartado de faltas laborais si que se considera expresamente as traballadoras. Así sucede tamén nos arts. 63 e 64. Igualmente sucede nos arts. 42 ss. CC “GKN Driveline Vigo, S.A.”

⁵⁷⁹ Neste sentido, CC de empresas do metal sen convenio propio.

⁵⁸⁰ Vg. CC “Construcciones Navales Paulino Freire, S.A.”. Esta expresión alternase case ao 50 por 100 coa de “traballador” no CC Envases Metálicos de Vigo, S.A.L.

⁵⁸¹ Vg., en el CC “Automotive Lignotock, s.a.”

⁵⁸² CC “Dalpimetal España, S.A.”. Tamén en CC “Copo Ibérica, S.A.”

⁵⁸³ Así, en CC de derivados do cemento da provincia de Pontevedra. Tamén, na súa revisión salarial. Hai ocasións nas que non utiliza o feminino, pero, fronte ás demais categorías, todas elas descritas en masculino, opta pola expresión “limpador/a”. Vg. no art. 8.

⁵⁸⁴ No CC “Construcciones Navales Paulino Freire, S.A.”. Chama a atención que se utilice o masculino en “empregados da limpeza”, sen dúbida porque no ámbito dos Astilleros esta tarefa non está feminizada. A mesma categoría en feminino “taquimecanógrafa” - no CC “Factorías Vulcano, S.A.”

⁵⁸⁵ CC “Copo Ibérica, s.a.”

⁵⁸⁶ Vg. CC do sector de mármores e pedras.

L I N G U A X E C O N V E N C I O N A L
E N R E L A C I Ó N C O S E X O

Por suposto, nestes sistemas clasificatorios están latentes as máis das veces discriminacións, cando menos indirectas, como se tratou supra. Agora só corresponde destacar a linguaxe claramente sexista. É curioso comprobar como algúns convenios realizan esforzos dignos de destacarse na erradicación da linguaxe sexista, pero este esforzo non o trasladan á definición dos grupos, categorías ou oficios⁵⁸⁷. Non hai practicamente excepcións á definición en masculino, con carácter xeral, de grupos e categorías profesionais⁵⁸⁸, de modo que sería importante recomendar unha descrición máis neutra en termos de sexo duns e outras.

Hai pasaxes de convenios que revelan, en termos xerais, como as partes conciben que o destinatario da norma vai ser un home e non unha muller. Por exemplo, cando en relación co falecemento ou enfermidade grave de parentes, se utiliza o termo "esposa" e non o de "cónxuxe" á hora de regular os permisos⁵⁸⁹. Con toda probabilidade, iso non terá repercusións xurídicas e concederáse igualmente permiso se o falecido é o "esposo", pero é mostra unha vez máis de moitas concepcións subliminais en relación co persoal das empresas. En realidade, esta circunstancia sucede moi en particular en unidades de negociación nas que o grao de masculinización é moi elevado⁵⁹⁰.

Especial relevancia pode ter, en canto ao permiso de lactación, que se omita no convenio a posibilidade de que o beneficiario sexa un traballador home, de acordo coas regras do art. 37.4 ET⁵⁹¹. O de que se omita a posibilidade de que o pai goce, por cesión da nai, de parte do permiso voluntario⁵⁹². Polo demais, hai algún erro que, máis que de léxico sexista, pode considerarse de configuración semántica. Trátase, por exemplo, da referencia aos dereitos recoñecidos á muller traballadora ao regular as excedencias⁵⁹³, materia na que non existe ningún dereito exclusivo das traballadoras do que non poidan ser titulares os homes. Tamén debe criticarse a referencia a situacións ou dereitos inexistentes, pero que evocan outros existentes, pero considerándoos en feminino. Neste sentido, pode citarse como mal exemplo a alusión á "excedencia por maternidade"⁵⁹⁴.

⁵⁸⁷ Exemplo claro desta tendencia é o CC para empresas do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra. Aínda que debe de recoñecerse que polo menos enuncia en masculino as categorías tradicionalmente feminizadas. , Tamén CC "Componentes de Vehículos de Galicia, S.A." ou CC "Rocas Europeas de Construcción, S.A." Así mesmo, o CC "Gestamp Vigo, S.A.", en varias pasaxes, intenta introducir a referencia expresa á muller (vg, art. 19 e 19 en canto a clasificación profesional, art. 36 en excedencia por coidado de familiares, ou art. 40 en seguridade e hixiene). Dá a impresión de que este esforzo se realiza en todos os preceptos aos que se outorga nova redacción e non se reproduce a de convenios anteriores. Algo parecido sucede, en relación coa regulación da clasificación profesional, no art. 31 CC "MGI-Coutier España, S.L." Non obstante, as categorías profesionais exprésanse unicamente en masculino. Na mesma liña de convenios que optan progresivamente por unha linguaxe máis neutra, pero fallan na denominación de grupos e categorías, CC "Garevol, S.L."

⁵⁸⁸ Máis exemplos atópanse en CC "Fauencia Sistemas de Escape España, S.A."

⁵⁸⁹ P ex. art. 10 CC "Astilleros Armón Vigo, S.A." Hai ocasións nas que o uso de "esposa" é máis correcto, pois refírese tan só ao parto, pero formula o inconveniente de que, interpretado na súa literalidade, introduciría unha discriminación intolerable por cuestión de filiación, ao excluírse, en aparencia, o permiso en caso de fillos extramatrimoniais. Neste sentido, art. 10 CC "Fauencia Sistemas de Escape España, S.A." e art. 20 CC "Factorías Vulcano, S.A." O mesmo inconveniente que a expresión "esposa" ten nestes casos "muller", como se utiliza no art. 23 CC "Envases Metálicos de Vigo, S.A.L."

⁵⁹⁰ Vg., art. 31 CC "Construcciones Navales Paulino Freire, s.a."

⁵⁹¹ 591 Vg, anexo VI CC derivados do cemento de Pontevedra e anexo II CC "Aludec Ibérica, S.A."

⁵⁹² Anexo II CC "Aludec Ibérica, s.a."

⁵⁹³ Art. 33.3 do CC "Aludec Ibérica, s.a."

⁵⁹⁴ Art. 27 CC "Crown Cork Ibérica, s.l.u."

